

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand theory dalam penelitian ini adalah manajemen, *middle range theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan *applied theory* dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi dalam Produktivitas Karyawan.

2.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut Stoner dalam (Ramadhan, 2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen

Fungsi dasar manajemen menurut (Sukarna, 2011) dibagi menjadi empat, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan).

Keempat fungsi dasar manajemen ini biasanya disingkat POAC, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan menghubungkan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), kegiatan-kegiatan, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standart*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standart*.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan adalah proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian (*Controlling*) ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang diterapkan serta aturan-aturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan ini didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya memperkerjakan *staff* merupakan hal terbesar dalam neraca pembayaran, meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawannya. Program kesejahteraan karyawan diterapkan instansi untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan diterapkan dengan meningkatkan kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2010) adalah tingkah laku, perbuatan dan sikap yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan organisasi maupun individu yang bersangkutan. Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi (Gutierrez, 2010).

Kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rival & Sagala, 2013). Hal ini mendukung penelitian (Labudo, 2013) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Bentuk Disiplin yang Baik

Bentuk disiplin yang akan terciptakan pada suasana Yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan

karyawan

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan (sutrisno,2010).

2.3.3 Indikator Disiplin

Disiplin merupakan fungsi yang paling operasional bagi manajemen SDM karena semakin disiplinnya seorang karyawan maka semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya (Hasibuan, 2016). Menurut Santoni & Suana (2018) terdapat indicator dari disiplin kerja yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu

Tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Misalnya, perusahaan menetapkan jam kerja pada pukul 07.00 wib s/d 16.00 wib, maka sebagai karyawan harus hadir dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu.

2. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat dihandalkan.

3. Mentaati peraturan yang berlaku dan menghindari konflik

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012) Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2014)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, Stephen P. Dan Timothy, 2013) Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha.

Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sugiono & Untung, 2016)

2.4.2 Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017)

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum.

2.4.3 Faktor-faktor Motivasi kerja

(Fredick Herzberg, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi

Motivasi kerja :

a. Faktor Motivasi

faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor penyehat

faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

(Siagian Sondang P,2002) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,

b. Harga diri,

c. Harapan pribadi,

d. Kebutuhan,

e. Keinginan,

f. Kepuasan kerja,

g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

2.4.4 Aspek Motivasi kerja

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, harus adanya sikap tingkah laku atau perbuatan dari para karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Winardi, (2018) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mujiatun, 2015) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan yang dapat merangsang, memotivasi, serta bertindak dengan cara tertentu untuk mengoptimalkan dorongan seseorang (Rahmawati, 2013). Menurut Santoni & Suana (2018) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada Organisasi

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu

sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pekerjaan itu sendiri

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Edy, 2016) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran.

Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Danang, 2012) menurut (Edi, 2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang

dicapai. satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut (Sutrisno, 2010) yaitu sikap mental adalah konsepsi atau perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas, hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan-hubungan itu diperlihatkan adanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Simanjuntak) yaitu:

- a. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat

penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Bagaimana pandangan atasan dengan bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menghargai, saling jalin menjalin telah mampu dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Marwansyah, 2016). Produktivitas Kerja juga dapat diartikan bahwa suatu produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya sebagai hasil yang nyata. Menurut Edi (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, Menurut Santoni & Suana (2018) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan, Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

2. Kualitas kerja

kualitas kerja berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat menuntaskan pekerjaannya secara teknis, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara dia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk.

3. Ketepatan waktu

Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat/deadline. Maka wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil penelitian
1	Netty Laura (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating	Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas. Hasil yang signifikan antara model absensi fingerprint terhadap produktivitas, karena banyak pengguna model absensi fingerprint yang merasa puas terhadap kemudahan dalam kegiatan produktivitas karyawan.
2	Ni putu Cindiana Santoni, I Wayan Suana, (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi <i>Sales</i> di Honda Denpasar Agung	Berdasarkan hasil analisis penelitian maka simpulan yang dapat diambil adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas

		karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi	kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung dibuktikan = $8098,471 > 3,160$ atau ($F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4	Dodi Prasada, Novi Okta Vianti, Lily Stiawati Kristianti. (2020)	Pengaruh pemberian Reward dan motivasi terhadap produktivitas karawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya.	Hasil penelitian ini Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prduktivitas karyawan, Pemberian reward dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murnni, Tbk	Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh ang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan
6	Yudi Siswadi (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera)	hasil penelitian terlihat bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung $2,296 > t_{el1,997}$ dengan tara f signifikan $0,025 < 0,05$ dan variabel

			disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung $4,154 > t_{el1,997}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.
7	Sarman Sinaga (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Trikarya Cemerlang Medan.	Dapat disimpulkan motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan pengalaman kerja terhadap perubahan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan.
8	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil analisis yang di lakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian di terima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas.
9	Muhammad Fikri Hakim, Dr. Muhammad	The influence of work motivation, work discipline and	The results show that, (1) work motivation has a positive and significant effect on job

	Anhar, SE., M.Sc, AK, Ca Dr. Dian Sura Sampurna,SE.,MM (2020)	work environment on job satisfaction (case study on employees of BRI syaria Bank kc Jakarta wahid hasyim)	satisfaction, (2) work discipline has a negative but not significant effect on job satisfaction and (3) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.
10	Ratna Nikin Hardati (2021)	Influence of work Motivation on Employee Performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Emmmployee Coomperative)	Through evaluating the outer model and inner model. This study found that work motivation has no influence on employee performance, but on the contrary, work discipline has a positive influence on employee performance of KPRI UB Malang. In addition, work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance.
11	Betha Pramesthi Shinutama, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor (2021)	The Effect of Work Discipline and Motivation to Work Productivity on Production Division Employee of PT X	The regression results show a positive and significant relationship between Work Discipline and Motivation to Work Productivity. With a value of $F_{count} > F_{table}$ ($61,471 > 3,10$) and significance ($0,000 < 0,05$), the research model of work discipline and motivation can predict work productivity on production division employees of PT X on

			Jl. Manggul Jaya, Bantargebang Bekasi.
--	--	--	---

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiono, 2017) Dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum dinyatakan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis, belum jawaban yang empirik. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.7.1 Disiplin kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya(Singodimedjo dalam edi sutrisno, 2011). (Mangkunegara,2013) menambahkan disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. (Arsyad, 2014) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Sedangkan indikator disiplin kerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: kepatuhan, kerelaan, absensi, tepat waktu, sikap kerja, tingkah laku, menaati peraturan, tanggung jawab. Disintesisikan disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan, tercermin

dari dimensi: ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja dan indikator : kepatuhan, kerelaan, absensi, tepat waktu, sikap kerja, tingkah laku, menaati peraturan dan tanggung jawab (Edy, 2016) dan (Afandi, 2016).

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Dealer Yamaha Lautan Teduh di Lampung Tengah

2.7.2 Motivasi Kerja

Dari penelitian yang dilakukan oleh Hindriari (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Robbins dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan motivasi ialah “suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Wibowo (2014) menambahkan motivasi sebagai dorongan terhadap perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari penelitian (Saleh, 2018) adanya pengaruh positif yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga dibentuk hipotesis :

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dealer Yamaha Lautan Teduh di Lampung Tengah.

2.7.3 Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas

Adapun Menurut (Rivai., 2011) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.

Faktor-faktor produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, semangat kerja dan lingkungan, menurut (Wibowo, 2014)

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dealer Yamaha Lautan Teduh di Lampung Tengah.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu sintesis dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta dapat dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah

penting. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat digambarkan dalam satu model kerangka pemikiran sebagai berikut:

