

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Kristianti et al., 2021) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin yaitu suatu proses yang dapat menimbulkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif. Selain itu menurut Saleh & Utomo (2018) Kedisiplinan merupakan hal utama yang harus dipatuhi oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia dapat dengan baik menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dan hal-hal lain yang dipercayakan kepadanya oleh perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Shinta & Siagian (2020) Disiplin kerja yaitu cara yang digunakan oleh atasan untuk dapat berinteraksi dengan bawahannya, yang pada akhirnya dapat mengubah perilaku karyawan, dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri untuk senantiasa mematuhi standar peraturan yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau kemauan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.1.2 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin diraih oleh perusahaan harus jelas dan menantang bagi kemampuan pegawai. Artinya, pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kapasitas pegawai tersebut, agar ia bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.

2. Teladan Pimpinan

Dalam menentukan kedisiplinan seorang pegawai, teladan pemimpin memegang peranan yang amat penting karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinannya baik maka kedisiplinan bawahannya akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa atas apa yang sudah diberikan para pekerja terhadap perusahaan ikut serta mempengaruhi disiplin karyawan karena hal tersebut akan membawa kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan. Disiplin karyawan akan semakin bagus apabila kecintaan karyawan atas pekerjaannya semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan juga mendorong disiplin karyawan. Disiplin yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin yang baik bagi karyawan.

5. Waskat

Melalui waskat (pengawasan melekat) pemimpin berperan aktif mengawasi perilaku, sikap, prestasi, dan moral para bawahannya. Waskat efektif merangsang disiplin kerja karyawan di perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan yang ada di perusahaan.

7. Ketegasan

Pemimpin yang tegas mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang berada di perusahaan.

8. Hubungan Manusia

Hubungan manusia yang harmonis antar rekan kerja berkontribusi pada disiplin yang baik di perusahaan.

2.1.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki 2 bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2019):

1. Disiplin Preventif, yaitu suatu usaha untuk menggerakkan karyawan agar mematuhi pedoman kerja, serta aturan-aturan yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif, yaitu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan agar senantiasa mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Dengan disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi karena adanya faktor-faktor yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Berkat motivasi dalam bekerja, seseorang akan dapat memenuhi tanggung jawab profesionalnya secara maksimal dan dengan demikian maka tujuan/sasaran perusahaan akan tercapai (Saleh & Utomo, 2018), motivasi harus senantiasa dilakukan oleh pemimpin perusahaan terhadap bawahannya dan agar bisa melakukan hal tersebut seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diharapkan oleh para bawahannya.

Selain itu menurut Sunyoto dalam (Suwanto et al., 2021) motivasi membahas tentang bagaimana mendorong semangat kerja individu, agar mereka mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara maksimal untuk dapat tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi, setiap karyawan senantiasa ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi yaitu penggerak internal individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya dan mereka percaya bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai berbagai tujuan dan sasarnya, kepentingan pribadi mereka juga akan terpelihara (Busro, 2018).

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu tindakan yang mempengaruhi individu atau seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern (Sutrisno, 2020):

1. Faktor intern

Faktor intern yang mampu mempengaruhi motivasi pada seseorang yaitu :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern pun tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.3 Teori-teori Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dijelaskan bahwa kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam beberapa hierarki kebutuhan, antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Maslow memperkenalkan kebutuhan ini sebagai kebutuhan paling dasar seperti kebutuhan akan makan dan minum, tempat tinggal, serta pakaian. Dengan adanya keinginan untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut maka mendorong seseorang untuk bekerja agar mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Menurut Maslow apabila kebutuhan fisiologisnya sudah terpenuhi, maka seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan ini yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat ketiga setelah kebutuhan tingkat pertama dan kedua seseorang telah terpenuhi. Kebutuhan hubungan sosial yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Contohnya seperti kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan akan kasih sayang dan dicintai, kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, kebutuhan untuk berprestasi.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap individu tentunya membutuhkan adanya penghargaan diri dari lingkungannya. Penerapan penghargaan diri atau pengakuan ini dapat dilihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, dengan adanya simbol-simbol tersebut maka kehidupannya dirasa lebih berharga. Seseorang akan merasa statusnya meningkat apabila memiliki simbol-simbol itu, dan dengan begitu ia akan disegani dan dihormati oleh orang lain. Simbol-simbol yang dimaksud dapat berupa: bermain golf, tenis, merek mobil, dan sebagainya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Biasanya untuk dapat memenuhi kebutuhan ini seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, melainkan karena keinginan dan kesadarannya sendiri. Dalam kondisi tersebut seseorang ingin

memperlihatkan kemampuan dan potensi dirinya secara optimal.

Selain teori motivasi Maslow yang telah dijelaskan diatas, ada teori lain yaitu teori yang dikemukakan oleh David McClelland atau disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Dalam teori ini ada tiga macam kebutuhan manusia, antara lain:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Merupakan kebutuhan akan kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan ini cenderung berani mengambil risiko.

2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Merupakan kebutuhan untuk memiliki pengaruh dan kekuasaan terhadap perilaku orang lain.

3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan kehangatan dalam berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini mendorong tingkah laku seseorang untuk menciptakan hubungan yang akrab dengan orang lain.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

1. Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan para karyawan
5. Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan di perusahaan
8. Meningkatkan loyalitas, partisipasi, serta kreativitas karyawan
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (uang, tenaga kerja, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Input biasanya terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2020). Selain itu menurut Hasibuan (2017) produktivitas kerja yaitu perbandingan antara keluaran/hasil (output) dengan masukan (input), di mana output/hasil kerja tersebut diharuskan mempunyai nilai tambah serta teknik pengerjaan yang lebih bagus dan baik.

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau pegawai dalam menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat dilihat dari perbandingan antara keluaran/hasil kerja (output) dan masukan (input).

2.1.3.2 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes (2003) produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain :

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan yaitu akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal dan non-formal yang memberikan kontribusi pada individu di dalam pemecahan masalah, termasuk dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Keterampilan (skills)

Keterampilan yaitu kemampuan maupun penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang diperoleh melalui proses belajar serta berlatih.

3. Kemampuan (abilities)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan

4. Sikap (attitudes)

Sikap yaitu pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu, ataupun peristiwa. Sikap merupakan kebiasaan yang terpolakan.

Selain itu, menurut Sutrisno (2020) ada beberapa indikator yang diperlukan dalam mengukur produktivitas kerja, antara lain :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam bekerja kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme di tempat kerja. Dengan adanya hal tersebut, maka memungkinkan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai atau diraih

Memiliki keinginan untuk berusaha meningkatkan hasil yang ingin diraih. Hasil merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh individu yang mengerjakan maupun mereka yang menikmati hasil dari pekerjaannya. Dengan kata lain, merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi setiap karyawan yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dapat dilihat dari perbandingan etos kerja serta hasil yang dicapai dalam suatu hari dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Selalu mengembangkan diri untuk dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin besar tantangannya, semakin dibutuhkan pengembangan diri.

5. Mutu

Senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan di perusahaan.

6. Efisiensi

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

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali para pekerja dengan keterampilan dan penggunaan peralatan kerja yang tepat. Pelatihan kerja diberikan sebagai dasar-dasar pengetahuan bukan hanya sebagai pelengkap, dengan adanya latihan maka para pekerja bisa belajar mengerjakan sesuatu dengan tepat dan benar.

2. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Salah satu hal yang amat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan yaitu mental dan kemampuan fisik pegawainya, karena produktivitas kerja karyawan erat hubungannya dengan keadaan fisik

dan mental pegawai.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sikap yang saling jalin-menjalin antara atasan dan bawahannya dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi apabila diperlakukan secara baik oleh atasannya.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Nama Jurnal	Variabel	Hasil
1	Paeno (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS	Motivasi kerja (X1), Disiplin (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Ayu Sabena, Ramadhan Hamdani Harahap, dan Usman Tariga (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap	Jurnal Administrasi Publik	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan

		Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan		Produktivitas Kerja (Y)	kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	E-Jurnal Manajemen Unud	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali
4	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha	Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Ni Putu Cindyana Claudia	Pengaruh Kompensasi, Motivasi,	E-Jurnal Manajemen Unud	Kompensasi (X1), Motivasi	Hasil penelitian ini menunjukkan

	Santoni dan I Wayan Suana (2018)	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung		(X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y)	bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Divion PT Mulia Makmur Elektrikatama	Jurnal Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi BIJAK	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical divion PT Mulia Makmur

					Elektrikatama
8	Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya di Bontang	E-Jurnal Administrasi Bisnis	Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya
9	Putri Nilam Kencana, Lia Asmalah, Baliyah Munadjat (2021)	The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employee	Journal of Research in Business, Economics, and Education	Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
10	Eri Marlapa dan Bambang Mulyana (2020)	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variabels	International Review of Management and Marketing	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

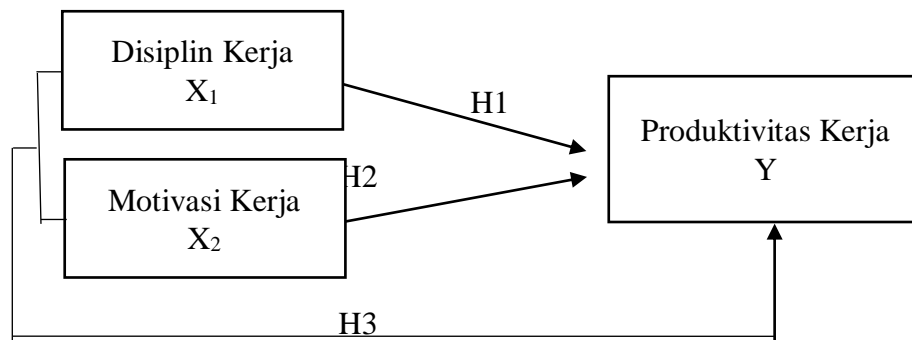
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikiran adalah penjelasan teoritis tentang hubungan variabel yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan, Sugiono dalam (Saleh & Utomo, 2018).

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 , sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis (Santoni & Suana, 2018). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ketidak disiplin para karyawan maupun individu dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aspiyah & Martono (2016) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kencana et al. (2021) dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Paeno (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Izzah & Ardiani (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Mengacu pada hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan motif yang berarti suatu alasan untuk melakukan sesuatu dan kekuatan yang dapat memicu dan mengarahkan sebuah perilaku seseorang. Karyawan yang tidak termotivasi dan antusias dalam bekerja juga mencerminkan menurunnya produktivitas karyawan (Agustini & Dewi, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani et al. (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, selain itu Komar Priatna et al. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Laksmiari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan

produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suwanto et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Mengacu dari hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kencana et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu Paeno (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dari beberapa para ahli serta didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.