

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar menurut Hadari Nawawi dalam A. Khairul Hakim (2011). Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Menurut Mc Cormick dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011, p.94).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.1.2 Teori Motivasi kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2011, p.94) Beberapa teori motivasi kerja yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Kerja Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi kerja untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

a. *Existence* (eksistensi)

Kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat. Kebutuhan mencakup butir-butir Maslow yang dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b. *Relatedness* (keterhubungan)

Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat.

Kebutuhan sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif. Kebutuhan Maslow yang tercakup pada kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Jenis dan Unsur Motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif :

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, untuk mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerjanegatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

Menurut George and Jones dalam Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh seorang

karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi kerja untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti izin pulang atau tidak masuk kerja.

2.1.4 Indikator-Indikator Motivasi kerja

Menurut Luthans dalam Viona Malonda (2013) indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengakuan atau Penghargaan.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Inisiatif dan Kreatifitas.
4. Semangat Kerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah produktivitas kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal menurut Hasibuan Malayu (2016, p.193).

Menurut Indah Puji Hartatik (2014, p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hadad Nawawi dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.183) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seorang atau kelompok dapat dihindari.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

a. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi kerja untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan Lingkungan Konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tatakehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014, p.190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

d. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi kerja karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Moenir dalam Astadi Pangarso (2016) sebagai berikut :

1. Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat berbentuk.

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 yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan Dan Tugas

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

4. Tingkat Absensi

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

2.3 Produktivitas kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah menciptakan sistem pemberdayaan personel yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat karyawan dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* dengan *input* perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam indah puji hartutik (2014,p.208) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai, kualitas dan kuantitasnya, (2)

lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir, dan (3) penggunaan sumber daya secara optimal.

Menurut T.Hani Handoko dalam A. Khairul Hakim (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Paul Mali dalam Dodi dan Anggalia (2013) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan satuan tertentu.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anaroga dalam indah puji hartatik (2014, p.210), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

(1) Pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

2.3.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam puji hartatik (2014, p.218) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasai produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Unrtuk memberikan kesempatan kerja kerja yang adil.

2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam puji hartatik (2014, p.218) produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator dibawah ini :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam

jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

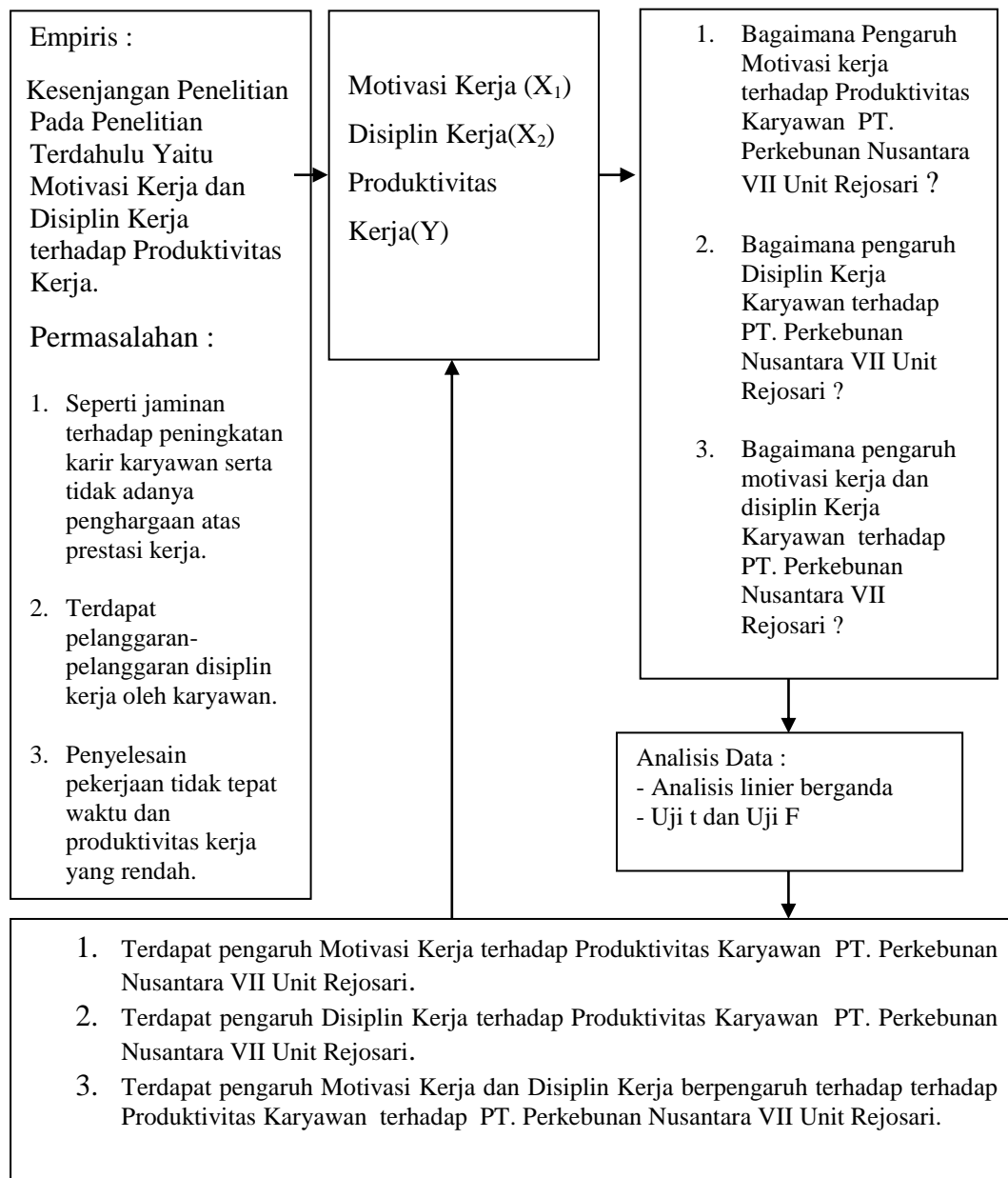
No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.	Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto Vol.2No.1. 2014	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Villa Mahapala Sanur Denpasar	I Ketut Febri Ananta dan I G. A Dewi Adnyani Vol.5 No.2. 2016	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Villa Mahapala Sanur Denpasar
3	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	Mardjan Dunggio. Vol.1 No.4. 2013	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Berdasarkan penelitian terdahulu terjadi kesenjangan antara ketiga jurnal tersebut pertama, jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang” dengan

menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Sedangkan, jurnal kedua yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Villa Mahapala Sanur Denpasar” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai variabel Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja pada Villa Mahapala Sanur Denpasar. Serta pada jurnal ketiga yang berjudul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai variabel Hasil yang didapat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Semen Bososwo Maros. Terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian ini yang dimana terdapat perbedaan pada Variable pendukung dalam penelitian ini yaitu menguji hubungan antara variabel motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu tidak membahas variabel motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Serta terdapat perbedaan hasil penelitian dari penelitian pertama, kedua dan ketiga.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretik dan kerangka pikir, dapat disusun suatu hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan

sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (V. Wiratma Sujarweni 2015, p. 64).

Permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi kerja Pada Produktivitas Kerja

Menurut George and Jones dalam Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014) bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Dalam bekerja arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan, baik tepat maupun tidak. Seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang baik. Beberapa telaah empiris yang telah dilakukan, ditemukan hubungan yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas. Viona Malonda (2013) meneliti tentang motivasi kerja sebagai mediasi untuk menghasilkan produktivitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sunarmi (2016), melakukan studi tentang motivasi kerja, produktivitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta

pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis Hasibuan (2016), Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardgan Dunggio (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja, dengan merumuskan hipotesis :

H2 : Disiplin Kerja Mempengaruhi Produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roni Faslah (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Yusrita Labudo (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vico Ventri Rumondor (2013), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. dengan merumuskan hipotesis :

H3 : Motivasi kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja

