

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Singodimenjo dalam Edy Sutrisno dalam Sunarsari (2018), mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sondang P. Siagian dalam Subarkah (2018), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan meningkatkan hasil produktivitas kerja.

2.1.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600), terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

1. Aturan tungku panas. Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
2. Tindakan Disiplin Progresif. Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif. Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi pegawai mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Hidayat (2017), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik.

4. Para pegawai dapat bertindak dengan norma - norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (dalam Remus (2017)), perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
2. Teladan Pimpinan. Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Tercipta *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diketahui dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika perusahaan mengetahui tentang tanda-tanda atau indikasi rendahnya kedisiplinan kerja maka dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil kebijakan maupun suatu keputusan yang tepat untuk mencegah serta mengatasi terjadinya penurunan kedisiplinan kerja karyawan sedini mungkin. Dessler dalam Audina (2017), menyatakan ada beberapa indikator disiplin, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati 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, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.2.1 Motivasi Kerja Ekstrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Bangun (2012, p.312), motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Zamora dkk (2017), Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Wibowo (2017, p.322), motivasi merupakan serangkaian proses pembangkitan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Kurniawan (2018), motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan merupakan hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan individu itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Rinda dkk (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kesuksesan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314), pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan Tradisional pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017), Tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Metode Motivasi

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017), ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

- a. Motivasi langsung. adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

- b. Motivasi Tidak Langsung. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.2.5 Jenis-Jenis motivasi

Menurut Siswadi dalam Isyaha (2017), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.
- b. Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.2.6 Macam-macam Teori Motivasi

Menurut A. Maslow dalam Isyaha (2017), teori motivasi dalam buku Zaenudin Achmad & Wahyono, membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan dari kebutuhan yang paling sederhana kekebutuhan yang lebih kompleks, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis Merupakan kebutuhan dasar manusia, kebutuhan ini disebut kebutuhan primer atau utama karena kebutuhan inilah yang pertama kali berusaha dipenuhi oleh manusia.
- b. Kebutuhan Rasa Aman Merupakan kebutuhan sebagai mempertahankan kebutuhan primer yang telah diperoleh. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan merasa aman bahwa apa yang diperoleh tidak hilang, aman pada waktu bekerja dan ditinggal bekerja, rasa aman terhadap masa depan.
- c. Kebutuhan Sosial Merupakan kebutuhan tahapan selanjutnya, kalau kebutuhan rasa aman telah terpenuhi. Kebutuhan ini muncul karena pada dasarnya manusia adalah mahluk sosial.
- d. Kebutuhan Harga Diri Merupakan kebutuhan akan prestise (gengsi). Kebutuhan ini merupakan kelanjutan dari kebutuhan sosial.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Merupakan kebutuhan tertinggi. Pada fase ini, induvidu ingin menjadi nomor satu dan tidak ada.

2.2.7 Faktor Motivasi Ekstrinsik

Menurut Muhammad Kharisma (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

1. Dorongan keluarga. Seseorang yang terdorong untuk melakukan suatu kegiatan bukan atas kehendak sendiri tetapi karena dorongan dari keluarga seperti suami, orang tua, teman, dan lain sebagainya.
2. Lingkungan. Lingkungan adalah tempat di mana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam mengubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.
3. Media. Media adalah faktor yang sangat berpengaruh bagi responden, dikarenakan pada era globalisasi ini hampir dari waktu yang dihabiskan adalah berhadapan dengan media informasi, baik itu media cetak maupun elektronika (TV, radio, komputer/internet sehingga sasaran dapat meningkatkan pengetahuannya yang akhirnya diharapkan dapat berubah perilakunya ke arah yang positif.

2.2.8 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Umar dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berikut indikator motivasi kerja yaitu:

1. Gaji

Bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja. setiap karyawan berhak atas imbalan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, berdasarkan perbedaan dalam pencapaian hasil kerja.

3. Penghargaan atas pencapaian prestasi kerja

Merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang berprestasi dan dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

4. Lingkungan kerja

Suatu keadaan yang disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan.

Menurut Umar dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung perjam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya. Menurut Sinungan Sedarmayanti (2017, p.341), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Utomo dkk (2018), produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Yusuf dalam Kurniawan (2018), mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Edy Sutrisno dalam Subarkah dkk (2018), “ produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinnya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedarmayanti (2017, p.241-342), produktivitas adalah hubungan keluaran atau hasil organisasi dalam masukan yang diperlukan. Menurut wibowo (2016 p.93), produkivitas adalah Keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang Menurut sutrisno (2009, p.100)

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan Produktivitas perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumberdaya yang diggunakan.

2.3.2 Tantangan Mencapai Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan gagasan sentral bahwa orang dari suatu negara perlu menyerap dan merangkul untuk mengembangkan kapasitas untuk kemajuan, tanpa memikirkan produktivitas, kondisi kemiskinan, efesiensi, dan kemubaziran sumberdaya nasional akan berlangsung. Tanpa kepercayaan akan produktivitas, pendidikan lebih baik hanya akan meninggalkan keinginan meningkatkn status pribadi. Expatriat sering menemukan beberapa manajer lokal tidak memahami gagasan produktivitas yang sudah menjalankan bahkan yang menghadapi kesulitan mengomunikasikan kepada sepervisor dan pekerja.

Manajer lokal dan pekerja memandang produktivitas dalam pengertian produksi. Sebaliknya, publisitas secara ekstensif dan pendidikan ditunjukkan pada produktivitas akan menghasilkan *Quality product* yang memuaskan harapan pelanggan. Manajer lokal sering mengabaikan metode rasional dalam mengatasi masalah dalam pengambilan keputusan. Mereka cenderung melakukan manajer sebagai *Personal art*,

memeccahkan masalah secara subjektif tanpa perhatian cukup apakah keputusannya akan memberikan hasil yang diinginkan.

2.3.3 Teknik Memperbaiki Produktivitas kerja

Wibowo (2016, p.98-100), adanya beberapa cara untuk memperbaiki produktivitas yaitu:

1. Studi kerja. merupakan kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasikan faktor yang mempengaruhi efisiensi. *Work Studi* biasanya digunakan dalam usaha meningkatkan output dari jumlah sumberdaya tertentu dengan sedikit atau tanpa investasi kapital lebih lanjut.
2. Pengembangan organisasi. Adalah proses yang terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.
3. Curah Gagasan. Proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian dapat menutupi timbulnya gagasan yang baik. Proses curah gagasan memberikan kesempatan setiap orang menyampaikan pendapatnya secara terbuka.
4. *Forced Field Analysis*. Merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.
5. *Nominal Group Technique*. Merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan mengevaluasi progres.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1. Pendidikan Karyawan yang berpendidikan.
Lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya, cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.
2. Keterampilan.
Makin terampil kerja makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.
3. Disiplin.
Karyawan yang disiplin mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. Sikap Mental dan Etika Kerja.
5. Umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
6. Motivasi.
Karyawan perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
7. Gizi dan Kesehatan.
Sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.
8. Tingkat penghasilan.
Karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi dirinya dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.
9. Jaminan sosial.
Merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan karyawan beserta keluarga.
10. Lingkungan dan iklim kerja.
cukup berperan agar karyawan bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

11. Hubungan Industrial Pancasila.
Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
12. Teknologi.
Makin profesional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja.
13. Sarana produksi.
Sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
14. Manajemen.
Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya karyawan bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja karyawan.
15. Kesempatan berprestasi.
Karyawan perlu diberikan kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, p.104-105), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan. Untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, memberikan daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.
2. Hasil. Merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

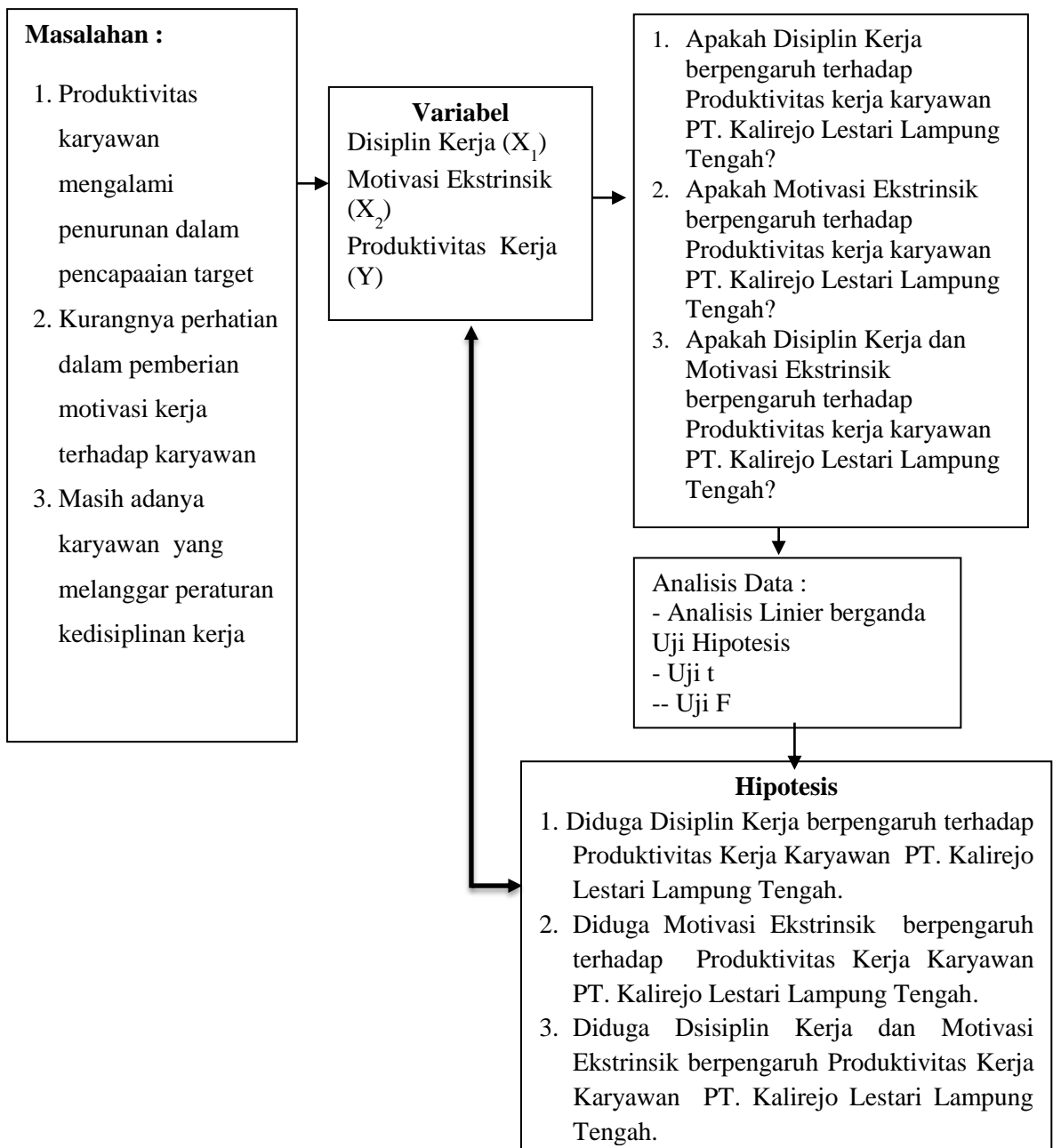
3. Semangat kerja. usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	<i>Influence of Leadership, Work Environment and Discipline on Employee Productivity at PT. Amri Margatama's capital.</i>	Rumokoy dkk (2017)	<i>The results showed a significant influence between Leadership, Work Environment and Discipline Influence on Employee Productivity at PT. Amri Margatama's capital</i>
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Lego.	Hindriari (2018)	Adanya pengaruh yang signifikan antar Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Lego
3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi	Sunarsi (2018)	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan maupun secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi
4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Laksmiari (2019)	Hasil Penelitian Menunjukkan Adanya Pengaruh Yang Signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit
5	<i>Effect of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>	Zainal dkk (2017)	<i>This research shows that work motivation and work discipline together affect productivity</i>

Sumber : Data diolah 2020

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang

menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Puryadadi dkk (2019), bahwa disiplin kerja karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan dan dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja. Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. menurut Hasibuan dalam Puryandi (2019), kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Oleh karena itu perlu diuji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah

2.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terhadap PT. Kalirejo Lestari, motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo dalam Ahmad (2019), berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Diduga ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu pencapaian Produktivitas dalam suatu perusahaan karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan rasa kesadaran diri karyawan dalam menaati peraturan-peraturan dalam bekerja dan meningkatkan kedisiplinan terhadap perusahaan, namun motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan meningkat hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya terhadap perusahaan PT. Kalirejo Lestari. Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan, beberapa penelitian. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam Puryandi (2019), kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo dalam Ahmad (2019), berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah

