

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Veithzal Rivai (2009:1)** menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Malayu S.P. Hasibuan (2007:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program

kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawannya, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja

karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut **(Sutrisno, 2015:99)** Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai.

Menurut **(Hasibuan, 2007:126)** mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik **(Mangkunegara, 2011:126)**.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena

manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Tiffin** dan (**Cormick dalam Sutrisno, 2015:103**), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur ,temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut **Anoraga dalam Tjutju dan Suwanto, (2009: 30)** faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalah : perkerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam perkerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si perkerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, Jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut **Siagian dalam Edy sutrisno (2011: 105)** dua cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus- menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produkyang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus di pegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2.4 Indikator Produktivitas

Adapun indikator Produktivitas kerja adalah (**Edy sutrisno, 2014:104**)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

6. Efisiensi

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

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun pribadi masing-masing anggota organisasi (**Edy sutrisno, 2015:110**).

Menurut (**Bangun, 2012:312**) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas– tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara (*to behave*) teratur.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasikerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (**Mangkunegara, 2011:61**).

Menurut **Indriyo Gitosudarmo dan Nyoman Sudita (1997)** dalam **Ardana,dkk (2009: 30)** mengatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu.

Sedangkan menurut **Robbins dan Coulter (2004)** dalam **Ardana, dkk (2009: 30)** mengatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat “sesuatu”. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

2.3.2 Teori Motivasi

Secara umum terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Dalam teori yang di kemukakan **Maslow (Robbins & Coutler, 2010 :110)** pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs), yaitu kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat teduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan Keamanan (Safety needs), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan Sosial (Social needs), yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan fakto-faktor internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence* (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan *Relatedness* (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan *Growth* (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

3. Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam

pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan. (sutrino,2015: 131).

Terkadang motivasi disamakan dengan motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Perbedaan pengertian keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama.

Misalnya, semua orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanan yangdiinginkannya (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative. (Hasibuan, 2010:150)

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat kerana umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau negative dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ardana dkk (2009:31-32) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang diterima
 - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - c. Supervise
 - d. Hubungan antar manusia
 - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
 - f. Budaya organisasi

3. Faktor dalam pekerjaan
 - a. Sifat pekerjaan
 - b. Rancangan tugas /pekerjaan
 - c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
 - e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
 - f. Adanya kepuasan dalam pekerjaan.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dibedakan atas: **(hasibuan,2009:149)**

1. Faktor Ekstern (yang berasal dari luar karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya penghargaan atau prestasi

- e. Status dan tanggung jawab
 - f. Kelompok kerja dimana seorang bergabung
2. Faktor Intern (yang berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang antara lain:
- a. Persepsi tentang harga diri
 - b. Harga diri
 - c. Harapan
 - d. Kebutuhan
 - e. Keinginan
 - f. Kepuasan kerja
 - g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Motivasi yang diberikan kepada karyawan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan ada kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas pada karyawan yang berumur relative muda. Karena karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan karyawan yang berumur muda besarnya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila kesenjangan atau ketidakseimbangan antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2007:146)** antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.3.6 Metode Motivasi

Menurut **Hasibuan (2007:149)** ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) 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.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta penunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Oleh karena itulah seseorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

2.3.7 Proses Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku. Adapun proses motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6. *Team work*

Manajemen harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan,2007:150)

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

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 (Rivai, 2009)

Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Helmi, 2008).

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2007)** “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut **Handoko (2011)** disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Disiplin kerja menurut **Sinungan (2007)** adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (**Hasibuan, 2013:196**) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh sikap pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui

contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut **Singodimedjo** dalam **Sutrisno (2017)**, faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa menjamin balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.4.4 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja

karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja **Sastrohadiwiryo (2008)**.

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadireda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. **Menurut Sastrohadiwiryo (2008)** tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Motivasi

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : *Dan dirikanlah sholat dan tunaikanlah zakat, dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Baqarah: 110)*

Dari ayat diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya didalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat pada pekerjaan kita.

Motivasi itu sendiri dalam islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niat merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. seperti dalam sebuah hadits dari Umar bin Khatab tentang niat. Karena motivasi itu disebut juga pendorong maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri

baik bersifat negative maupun positif. Dan sesungguhnya motivasi itu mengarahkan pada suatu tujuan.

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.

Segelintir modal dasar berproduksi, Allah telah menyediakan bumi beserta isinya bagi manusia, untuk diolah bagi kemaslahatan bersama seluruh umat manusia. Surat Hud ayat 61 :

وَالِىٰ ثَمُوْدَ اٰخَاهُمْ صٰلِحًا ؕ قَالَ يٰ قَوْمِ اعْبُدُوا اللّٰهَ مَا لَكُمْ مِّنْ اِلٰهٍ غَيْرُهُ ؕ هُوَ اَنْشَأَكُمْ مِّنَ الْاَرْضِ
وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيْهَا فَاَسْتَغْفِرُوْهُ ثُمَّ تُوْبُوْا اِلَيْهِ ؕ اِنَّ رَبِّيۡ قَرِيْبٌ مُّجِيْبٌ

Artinya : *Dia telah mnciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya).*

Bumi adalah lapangan sedangkan manusia adalah pekerja penggarapnya yang sungguh sebagai wakil dan sang Pemilik lapangan tersebut. Untuk itu menggarap dengan baik, Sang Pemilik member modal awal berupa fisik materi yang terbuat dari tanah yang kemudian ditiupkannya roh dan diberikan ilmu.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini di tunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Alat analisis	Hasil
1.	Nur Wahyu Hidayati	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sht Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen	Pendidikan Ekonomi, Fkip Universitas Muhammadiyah Purworejo Oikonomia: Vol. 2 No. 4 (2013)	Variabel X Motivasi, Disiplin Kerja Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Ini Menunjukkan Bahwa Berpengaruh Positif Dan Signifikan Antara Motivasi Dan Disiplin Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri Genteng Sht Di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
2.	Desi Rahmawati	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulunagung	Jurnal Universitas Tulunagung Bonorowo Vol. 1 No. 1 2013	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulunagung.
3.	Arif Yusuf Hamali	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung	Journal The Winners, Vol 14 No 2, September 2013:77-86	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Secara Signifikan Pada PT X Bandung

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Alat analisis	Hasil
4.	Lukman Hakim	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Diamon Indonesia.	Jurnal Ekonomi Dan Industri. No.1 Tahun Xv, 2010	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Diamon Indonesia.
5.	Ismail Usman	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang	Ejournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 911-922 Issn 2355-5408, Ejournal.Ad bisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id	Variabel X Disiplin Kerja Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang
6	Astria C. N Ruauw Dkk	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)	Ap No.31 Vol Iii 2015	Variabel X Disiplin Kerja Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)
7	Feni	Pengaruh	Ejournal	Variabel	Analisis	Dalam

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Alat analisis	Hasil
	Pertiwi	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur	Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374 Issn 0000-0000, Ejournal.An .Fisip- Unmul.Ac.I d	X Disiplin Kerja Variabel Y Produktivitas	Regresi Linier Sederhana	Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Kuat Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur
8	Rosdiana	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Dinas PU Kepulauan Selayar	Jurnal Riset Edisi IV Unibos Makassar Maret 2016. Vol.3, No 003 (2016)	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier sederhana	Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktifitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pu Kabupaten Kepulauan Selayar)
9	Ni Putu Pradita Laksmiari	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada	E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan

No	Penulis	Judul	Publikasi	Variabel	Alat analisis	Hasil
		Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.				Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.
10	Alimuddin	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda .	Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 795-805 ISSN 2355-5408, Ejournal.Ad bisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id	Variabel X Motivasi Variabel Y Produktivitas	Analisis Regresi Linier sederhana	Dalam Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda.

Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1	Abel Chaniago (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara	Dalam penelitian ini yang sangat membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat penambahan variabel independen yaitu disiplin kerja dari keseluruhan penelitian ini. Periode penelitian pada tahun terbaru dan perusahaan yang merupakan perbedaan terhadap penelitian terdahulu. Disini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22.

2.7 Kerangka Pemikiran

2.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi merupakan acuan dasar seseorang dalam melakukan sesuatu hal termasuk dalam bekerja. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. **(Rivai 2009)**.

Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang produktivitasnya rendah disebabkan karena motivasinya rendah.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis dapat terwujud jika tidak menghiraukan aturan dari perusahaan serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menaati peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan tersebut. Menurut **(Sutrisno, 2011)**, menyatakan bahwa produktivitas kerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

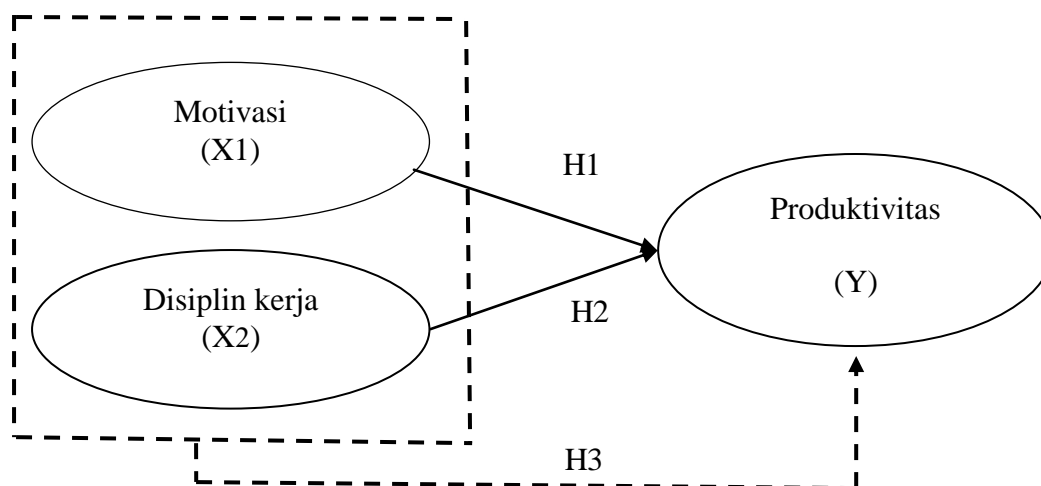
disiplin karyawan, produktivitas kerja karyawannya pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin karyawan, maka semakin rendah pula tingkat produktivitas yang dihasilkan

2.7.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan PT. Capella dinamik Nusantara memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi maka akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut **Ravianto** dalam **(Edy Sutrisno, 2015)** produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan produksi.

2.7.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis

Sumber : Sugiyono (2010)

Keterangan :

—————▶ = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -▶ = Pengaruh Secara Simultan

Penelitian terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

1. Adapun variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu : Motivasi (X₁) Dan Disiplin Kerja Karyawan (X₂).

2.8. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dari uraian di atas maka penulis menyusun konsep operasional variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 2.3 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	variabel	Defneisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. (Sutrisno, 2015: 99)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (sutrisno, 2015)	Likert
2.	Motivasi (x1)	motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas–tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara (<i>to behave</i>) teratur. (Bangun, 2012:312)	1. Motivasi Internal 2. Motivasi Eksternal (Hamzah B.Uno, 2009)	Likert

No	variabel	Defneisi	Indikator	Skala
3.	Disiplin kerja (X2)	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 (Rivai, 2009)	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab (Hasibuan, 2013)	Likert

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya, dan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak