

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas kerja

Mangkunegara (2015) mendefinisikan Produktivitas Kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2014) juga mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bernaders dan Russel (2016) menyatakan Produktivitas Kerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa Produktivitas Kerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Penelitian ini berlandaskan pada pendapat Simamora (2014) yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. produktivitas kerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Simamora (2014) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. produktivitas kerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

a. Faktor-faktor produktivitas kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2014) terdiri dari:

1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor ekstrinsik

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gibson (2016), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- 2) Karakteristik demografi. Misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik psikologi. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.
- 5) Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

6) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi Kedisiplinan dan Produktivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Tsui et al, 1997 dalam Mas'ud, 2014) antara lain:

1) Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna

dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4) Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5) Standar Profesional Karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6) Kemampuan Karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat

7) Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Beberapa indikator lain yang berkaitan terhadap penelitian ini antara lain Menurut Riduwan (2016), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai Produktivitas Kerja karyawan adalah sebagai berikut:

8) Inisiatif mencari langkah yang terbaik

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

9) Menguasai *Job Description*.

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

1) Hasil yang dicapai

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi Produktivitas Kerja seorang karyawan

2) Tingkat kemampuan kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan Produktivitas Kerjanya

3) Ketelitian

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan Produktivitas Kerjanya

4) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan Produktivitas Kerja karyawan.

5) Tingkat kualitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas Produktivitas Kerja pastilah dicapai.

6) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

7) Tingkat kuantitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi Produktivitas Kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kedisiplinannya.

Menurut Prawirosentono (2014) Produktivitas Kerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi dan indikator berikut ini:

a) Efektifitas

Indikator Efektifitas yaitu, tujuan kelompok yang dapat dicapai dan kebutuhan yang diharapkan karyawan.

b) Tanggung jawab

Indikator tak terpisahkan dari tujuan perusahaan dan akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Indikatornya yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Indikatornya berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.

Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.

2.1.2 Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Hubeis 2017) kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan dinas. Kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan dinas. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja dinas, *ceteris paribus*. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono 2012).

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa Produktivitas kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi,

disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sutrisno, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Sutrisno 2015) Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Produktivitas 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 untuk mentaati semua peraturan dinas dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2014).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada dinas untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu dinas dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama Produktivitas kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau dinas sesuai dengan tujuan organisasi atau dinas.

2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Disiplin

Seorang atasan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawainya. Hal ini dapat membantu sebuah instansi dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada

pegawainya. Menurut (Handoko 2013) disiplin digolongkan beberapa dimensi jenis kerja antara lain :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “*self discripline*” pada setiap pegawai.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discriplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa *shorsing*. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Menurut Sutrisno (2015) yang menjadi ukuran Produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam diri pegawai, menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan
2. Kepatuhan terhadap pimpinan, pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan pemimpin

3. Presensi kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja
4. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
5. Kesiadaan menyelesaikan tugas tambahan, sikap pegawai yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

Menurut Afandi (2016) dimensi dan indikator Produktivitas kerja dilihat dari dua dimensi yaitu:

Pertama dimensi ketaatan waktu dengan indikator sebagai berikut ini:

- a) masuk kerja tepat waktu penggunaan waktu secara efektif
- b) tidak pernah mangkir/ tidak kerja

Kedua, dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator sebagai berikut:

- a) mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan,
- b) target pekerjaan
- c) membuat laporan kerja harian

Kemudian menurut (Robbins, S: 2016) terdapat tiga aspek

Produktivitas kerja, yaitu:

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau dinas.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.1.3 Motivasi

Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere*, berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah “proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. (Kinici, 2016).

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, et. al., 2015). Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan dalam Sutrisno (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keinginan. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, et.al., 2015).

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karenan keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2016), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Menurut Ngalim Purwanto (2016), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Robbins (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi pegawai yaitu :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan motivasi dan yang lain terkait dengan tidak termotivasi. Mangkunegara (2015) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja 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 motivasinya untuk mencapai Produktivitas Kerja maksimal”. Ternyata menurut Samsul Hadi, dapat diketahui motivasi terbukti sebagai variabel yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai (Hadi ,Syamsul: 2024)

Lebih lanjut, Mangkunegara (2015) menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

- 1) Prinsip partisipasi, yaitu dalam meotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasinya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2015), motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta

mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam lingkup pekerjaannya. Veithzal Rivai (2011:837) berpendapat bahwa dimensi dan indikator motivasi yaitu :

- a. Dimensi kebutuhan akan Prestasi yang terdiri dari empat faktor indikator yaitu:
 1. Inovatif
 2. Feedback
 3. Risiko
 4. Tanggung jawab
- b. Dimensi kebutuhan akan kekuatan terdiri dari tiga faktor yaitu:
 1. Kepercayaan
 2. Kontribusi
 3. Tugas yang dibebankan
- c. Dimensi kebutuhan akan pertemanan terdiri dari tiga factor yaitu:
 1. Persahabatan
 2. Bekerjasama
 3. Konflik

Kemudian indikator yang menjadi faktor untuk menilai motivasi menurut teori dua faktor Luthans (2016) adalah:

1) Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat. Dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki produktivitas kerja yang positif.

2) Prestasi

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melakaskaryawanan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih kedisiplinan yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki kedisiplinan yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

3) Peluang untuk maju

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan kedisiplinan kenaikan jabatan.

4) Pengakuan atas Produktivitas Kerja

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

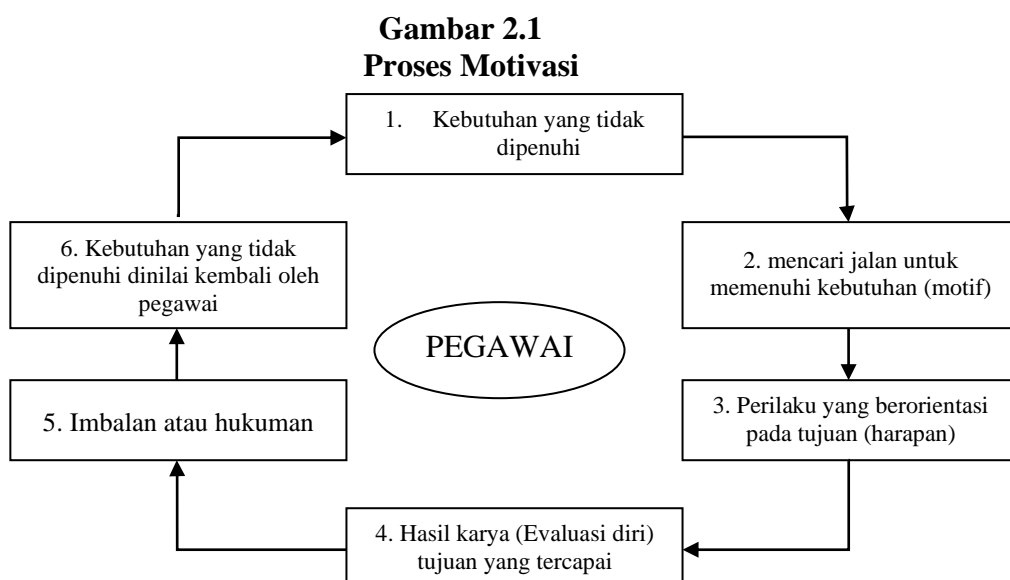
- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b) Surat penghargaan.
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai.
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah.
- e) Memberikan kenaikan gaji dan kedisiplinan jabatan.

5) Pekerjaan yang menantang

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan

pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat. Sesuai dengan teori diatas dan kesesuaian pengukuran motivasi yang dilakukan di CV Mustika Gunung Ungaran, dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah tanggungjawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan atas Produktivitas Kerja dan pekerjaan yang menantang.

Perubahan motivasi ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan: (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengaitkan faktor ini dengan diri mereka. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti: pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014) proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut



Sumber: Hasibuan (2014)

Hasibuan (2014) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keinginan yang diharapkan seseorang yang dicita citakan selama ini.

2.2 Penelitian yang relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, Kedisiplinan dan Produktivitas kerja terhadap Produktivitas Kerja sebagai berikut:

No	Nama	Judul	Hasil
1	Dwipayana (2013).	Pengaruh Produktivitas kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan
2	Meta (2013)	Pengaruh Produktivitas kerja dan Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kedisiplinan karyawan.
3	Zesbendri (2014)	Pengaruh Motivasi dan Produktivitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT Hartco Kab.Kendal	Hasil motivasi dan Produktivitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
4	Prayuginingsih (2017)	Pengaruh Motivasi dan Motivasi Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo . Pakusari Kabupaten Jember	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (motivasi Kedisiplinan) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan).

No	Nama	Judul	Hasil
5	Olusola Fatokun (2018).	The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya motivasi Kedisiplinan karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan motivasi Kedisiplinan karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri.

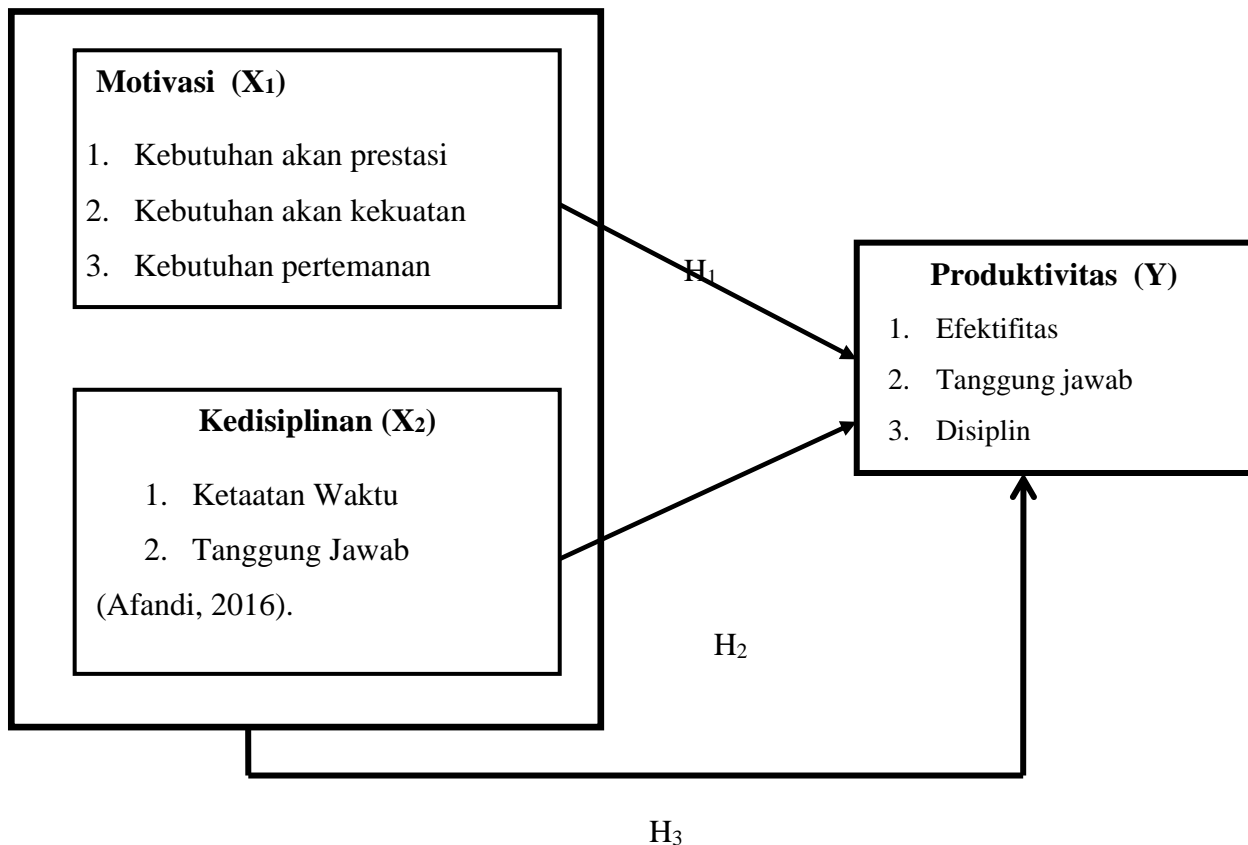
Motivasi yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya motivasi Kedisiplinan oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan Produktivitas Kerja para pegawainya (Luthans, 2016).

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Shah, et al (2017) menyatakan tekanan Kedisiplinan dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan Produktivitas Kerja. Adanya

penerapan Produktivitas kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Dalam persepsi karyawan, Kedisiplinan merupakan penilaian individu mengenai sejumlah sarana prasarana kegiatan dalam rangka mendukung Produktivitas Kerja perusahaan.



Keterangan:

H₁ = Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H₂ = Pengaruh Kedisiplinan (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

H₃ = Pengaruh Motivasi (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran.
- H₂: Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran.
- H₃: Diduga motivasi dan Kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran.
- H₄: Diduga motivasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran.