

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Bab ini menyajikan teori-teori yang akan digunakan penulis dalam menjawab persoalan-persoalan dalam rumusan masalah. Teori-teori ini diharapkan mampu menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

##### **2.1.1. Manajemen SDM**

Menurut Hasibuan (2017:2), seni mengelola hubungan dan perankaryawan agar secara efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mengkhususkan mempelajari hubungan dan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisnis. Menurut Mangkunegara (2018:8), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada di antara orang-orang (karyawan).

Menurut Elbadiansyah (2019:19), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan roda penggerak utama dalam roda organisasi, yang harus dikelola sebaik mungkin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk merekrut, memilih, melatih, memberi penghargaan dan mengevaluasi pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran orang-orang dalam organisasi bisnis. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi tenaga kerja perusahaan. Orang selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena orang menjadi perencana, pelaku dan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.1.2. Motivasi kerja

### 2.1.2.1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017:75), motivasi kerja mengacu pada motivasi yang menimbulkan rasa semangat untuk bekerja, membuat seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan memfokuskan segala upaya untuk mencapai rasa kepuasan.

Perspektif David McClelland tentang Hasibuan (2017:76) Teorinya tentang motivasi menyatakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh psychovirus yang ada di dalam dirinya. Virus kesehatan mental adalah keadaan pikiran yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik. Psikovirus yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) kelompok kebutuhan, yaitu: *Achievement Need* (kebutuhan untuk sukses/berprestasi), *Need for Belonging* (kebutuhan untuk memperpanjang kesuksesan), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Menurut Winardi (2015:33), motivasi didefinisikan sebagai hasil dari beberapa proses internal dan eksternal individu yang menimbulkan semangat dalam pelaksanaan aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:19), motivasi merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor yang menuntun perilaku seseorang.

Menurut Rivai & Sagala (2016:50), motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sejalan dengan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai tersebut merupakan intangible yang memberikan kekuatan untuk memotivasi individu melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. .

### 2.1.1.2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:20), motivasi adalah insentif atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan giat untuk mencapai produktivitas yang optimal. Jika ingin meningkatkan moral seseorang, pertama-tama harus mencari tahu apa

yang paling mereka butuhkan, karena apa yang dapat meningkatkan moral A belum tentu meningkatkan moral A. Ini dibagi menjadi dua jenis menurut jenis motivasi, sebagai berikut:

1. Insentif berupa uang (*material incentive*) adalah kemungkinan motivasi melalui nilai barang atau benda. Hadiah akan diberikan sebagai berikut:
  - a. Taraf hidup. Pengertian kehati-hatian disini bersifat relatif, tetapi dapat diartikan sebagai jumlah yang dapat dibayarkan suatu organisasi kepada karyawannya tanpa merugikan mereka, sehingga gaji yang diterima dapat menggalakan dan menginspirasi karyawan itu sendiri. .
  - b. Kompensasi. Baik seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan pengangguran, tunjangan pasangan dan anak, dll.
  - c. Uang transportasi
  - d. Penggantian premi untuk asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dll.
  - e. Penyediaan atau penggantian biaya pengobatan, termasuk pasangan dan karyawan.
  - f. Insentif, bonus, atau insentif lain yang mungkin ditawarkan organisasi kepada karyawannya.
2. Insentif yang tidak berbentuk uang (*intangible incentives*) adalah cara yang digunakan oleh manajer atau organisasi untuk memotivasi karyawannya agar bekerja keras dengan cara sebagai berikut:
  - a. Iklan objektif. Dalam melakukan promosi, organisasi harus mempertimbangkan setiap kondisi yang dikenakan padanya. Misalnya efisiensi kerja, rasa tanggung jawab, tingkat pendidikan, kejujuran dan loyalitas. Lebih baik menghindari perlakuan istimewa dan menawarkan kesempatan yang sama kepada semua karyawan yang telah memenuhi persyaratan untuk promosi. Setelah promosi, harus selalu ada tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya.
  - b. Perwakilan karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan. Organisasi harus melibatkan karyawan secara langsung dalam pengambilan

keputusan, yang dipaksa untuk mengimplementasikan keputusan yang dibuat agar keputusan yang dibuat lebih baik. Selain itu, karyawan merasa terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan dan dalam hal ini bertanggung jawab atas pelaksanaan keputusan tersebut.

- c. Untuk menghindari kebosanan dan ketegangan kerja karyawan, organisasi terkadang perlu menciptakan suasana santai, termasuk kegiatan rekreasi. Diharapkan penyegaran ini dapat menimbulkan semangat dan semangat baru dalam bekerja di kalangan karyawan.
- d. Pelatihan sistematis. Tujuan dari latihan ini adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan bantuan pelatihan yang sistematis, karyawan harus bekerja lebih efektif dan efisien.
- e. Penempatan yang tepat. Penempatan yang tepat berarti menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Staffing yang tidak tepat melemahkan fungsi lembaga dan mengurangi moral dan antusiasme, gagal mencapai tujuan organisasi.
- f. Sistem penghargaan organisasi. Moral karyawan meningkat ketika mereka memiliki harapan untuk maju. Misalnya, memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan kenaikan gaji, promosi, dll.
- g. Memberikan informasi tentang organisasi. Memberikan informasi yang jelas tentang status organisasi sangat berguna untuk menghindari rumor palsu tentang organisasi tersebut.
- h. Lingkungan yang menyenangkan. Setiap organisasi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, seperti lingkungan yang bersih, pencahayaan yang baik, lingkungan kerja yang aman, dll.

#### 2.1.1.3. Fungsi Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:25), motivasi mendorong perilaku dan mempengaruhi serta mengubah perilaku. Fungsi-fungsi ini adalah:

1. Mendorong perilaku atau aktivitas, tanpa motivasi, tindakan atau perbuatan tidak akan terjadi.
2. Motivasi berperan sebagai pemberi pengaruh, yaitu. mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong. Cepat atau lambat, motivasi menentukan pekerjaan.

#### 2.1.1.4. Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:30) terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi. Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

##### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mengasumsikan faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang memotivasi mereka untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kebahagiaan antara lain sebagai berikut:

##### a. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini didukung oleh F.W. Taylor, yang memfokuskan pada asumsi bahwa keinginan untuk mencapai kebutuhan adalah alasan mengapa orang mau bekerja keras. Seseorang akan bertindak atau tidak bertindak berdasarkan ada tidaknya imbalan tersebut.

##### b. Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk

bersosialisasi dengan orang lain.

- 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestasi diri.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- 1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.

d. Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*), yaitu kebutuhan untuk memelihara keberadaan manusia, ketenteraman dan kesehatan karyawan.
- 2) Faktor motivasi (*motivation factor*) adalah daya penggerak yang dengannya seseorang dapat berhasil dari dalam (*within*), meliputi kepuasan kerja, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk maju, pengakuan orang lain, kesempatan pengembangan karir dan tanggung jawab.

e. Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- 1) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f. Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu :

- 1) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- 1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2017:35), terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a. Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- 1) Teori ini menekankan imbalan.
- 2) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan.
- 3) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu haus akan keadilan, memberi penghargaan dan menghukum semua perilaku yang relatif sama. Cara atasan mengevaluasi perilaku bawahan memengaruhi moral mereka. Hukum adalah kekuatan pendorong kerja. Mengevaluasi dan mengakui perilaku bawahan harus objektif, bukan berdasarkan suka atau tidak suka.

c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan didasarkan pada hubungan kausal antara perilaku dan penghargaan. Kenaikan tergantung pada kinerja, yang selalu bisa dipertahankan. Bonus grup tergantung pada tingkat produksi grup. Sifat kecanduan mengacu pada hubungan antara perilaku dan peristiwa yang mengikuti perilaku tersebut.

#### 2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses internal atau proses psikologis dalam diri seseorang. Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi yang hadir dalam diri seseorang bukanlah indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi dalam diri individu .

Menurut Sunyoto (2017:20), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: Promosi, kinerja pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan kesuksesan di tempat kerja. Motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Sutrisno (2017:40)



mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk diinginkan, keinginan untuk diakui, keinginan untuk berkuasa.

#### 2. Faktor eksternal

Motivasi kerja dilemahkan oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja, remunerasi yang memadai, supervisi yang baik, keamanan kerja, jabatan dan peraturan yang fleksibel.

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam beberapa proses perilaku manusia, dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pencapaian tujuan. Unsur-unsur yang termasuk dalam motivasi antara lain membangkitkan, mengarahkan, menopang, tekad dan memiliki tujuan (Wibowo, 2016:30). Selain itu, menurut Sutrisno (2017:42), motivasi memiliki komponen yaitu komponen intrinsik dan ekstrinsik. Komponen internal adalah perubahan seseorang, keadaan ketidakpuasan, ketegangan psikologis. Komponen eksternal adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi tujuan perilaku mereka. Jadi komponen internal adalah kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan komponen eksternal adalah tujuan yang dicapai.

##### 2.1.1.6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:57), indikator motivasi kerja antara lain misalnya. kerja keras, orientasi masa depan, harapan tinggi, orientasi tugas atau tujuan, berjuang untuk kemajuan, tekad, rekan yang dipilih dan penggunaan waktu.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2017:60) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Kebutuhan untuk berprestasi, terdiri dari sub indikator, sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.

- b. Antusias berprestasi tinggi.
  - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi, terdiri dari sub indikator, sebagai berikut:
- a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
  - b. Keinginan mengambil resiko.
  - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa, terdiri dari sub indikator, sebagai berikut:
- a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
  - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
  - c. Kerjasama antar karyawan.

Disintesa dari penjelasan di atas, motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja demi suatu pekerjaan sendiri atau dalam kelompok untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang membuat karyawan ingin atau perlu mencapai tujuan tertentu dengan menyelesaikan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan memberi energi pada pekerjaan atau memandu aktivitas selama bekerja dan membuat karyawan mengetahui bahwa ada tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

### **2.1.3. Disiplin kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian disiplin kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh karena itu disiplin kerja diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena dalam suasana disiplin suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap setiap orang yang secara sukarela mengikuti aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya,

kesiapan adalah sikap, perilaku dan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017:65), mengikuti Hamali (2016:12), Disiplin kerja adalah sikap yang berlaku pada karyawan untuk menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan secara sukarela mentaati peraturan dan tata tertib organisasi atau perusahaan.

Menurut Darmanto & Harahap (2015:8), disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan penerapannya secara teratur menunjukkan pentingnya kelompok kerja organisasi. Disiplin itu sendiri adalah suatu keharusan. Kondisi yang diciptakan oleh perilaku. Perilaku seorang karyawan mempengaruhi perilaku organisasi tempatnya bekerja. Perilaku anggota keluarga dapat mempengaruhi citra seluruh keluarga. Perilaku anggota kelompok sosial tertentu dapat mempengaruhi citra sosial, yang pada gilirannya dapat menjadi baik atau buruk bagi bangsa.

Selain itu, Abdurrahman Fathoni dalam (Rumagit et al., 2019:5) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

#### 2.1.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin pribadi dan disiplin kelompok. (Sutrisno, 2017:45).

1. Disiplin Pribadi: Disiplin diri merupakan hasil belajar dalam keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang mendukung kedisiplinan dari orang tua, guru dan masyarakat merupakan sarana yang positif untuk tumbuh dan berkembangnya kedisiplinan diri. Disiplin diri memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin diri karyawan tidak hanya menghargai diri sendiri tetapi juga orang lain. Manfaat disiplin diri adalah:
  - a. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan organisasi ketika harapan organisasi terpenuhi, karyawan menerima penghargaan berupa prestasi atau penghargaan lainnya.

- b. Disiplin diri adalah salah satu bentuk penghargaan terhadap orang lain.
  - c. Menghormati self-efficacy, hal ini didasarkan pada anggapan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas, pada dasarnya mewujudkan kemampuannya.
2. Disiplin Kelompok: Disiplin kelompok tercapai ketika disiplin diri karyawan telah tumbuh. Kelompok paling berhasil bila setiap anggota kelompok dapat berpartisipasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

#### 2.1.3.2. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Terciptanya suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja. Dengan cara ini, karyawan dapat melakukan tugasnya secara sadar penuh dan mengembangkan energi dan kecerdasannya sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. (Sutrisno, 2017:50).

#### 2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja perusahaan memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dengan benar. Karyawan yang disiplin dan mematuhi standar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan yang terkena dampak. Pada dasarnya menurut Hasibuan (2017:66), kegiatan yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan adalah:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan secara jelas dan ideal serta cukup menantang kemampuan karyawan. Sasaran yang ditetapkan untuk setiap pegawai (karyawan) harus sesuai dengan kemampuan masing-masing

pegawai. Ketika karyawan berada di atas kemampuan karyawan atau jauh di bawah ketidakmampuan karyawan, tingkat keparahan disiplin karyawan rendah.

## 2. Pemimpin teladan

Keteladanan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena bawahan atau pegawainya menggunakan pemimpin sebagai panutan dan panutan. Dengan teladan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai juga baik, tetapi ketika teladan manajemen kurang baik (kurang disiplin), pegawai juga tidak disiplin atau tidak disiplin.

## 3. Hadiah

Gaji memegang peranan penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, artinya semakin tinggi gaji maka kedisiplinan pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya jika gaji rendah maka kedisiplinan pegawai akan rendah.

## 4. Keadilan

Keadilan juga mendorong kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan menuntut perlakuan yang sama dengan orang lain. Keadilan yang baik menciptakan disiplin yang baik.

## 5. Kontrol Terlampir (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/menemukan kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan efisiensi kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

## 6. Penalti

Sanksi pidana memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai, karena pegawai semakin dihukum berat semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan perilaku kurang disiplin atau tidak disiplin.

## 7. Ketegasan

Keputusan manajemen untuk menegur dan menghukum karyawan yang disiplin atau tidak disiplin menciptakan disiplin yang baik di perusahaan.

Sikap yang kuat dari seorang pemimpin diperlukan dalam setiap bisnis yang ada.

#### 8. Hubungan Manusia

Menciptakan hubungan manusia yang harmonis menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Kedisiplinan pegawai terwujud ketika hubungan interpersonal dalam perusahaan baik.

#### 2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:70), mengemukakan bahwa :

##### 1. Indikator Pengukuran Waktu Secara Efektif.

Indikator pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan sub indikator yaitu :a) Ketaatan b) Ketepatan

##### 2. Indikator Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas.

Indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan sub indikator yaitu : a) Motivasi b) Loyalitas c) Pekerjaan d) Pakaian

##### 3. Indikator Absensi

Indikator Absensi diukur dengan empat sub indikator, yaitu : a) Jam kerja c) Tidak masuk kerja b) Meninggalkan tempat kerja d) Cuti

Selain itu menurut Sutrisno (2017:51) indikator dan sub indikator disiplin kerja, antara lain: pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan pasti, mengambil tindakan, dan pengawasan pimpinan.

1. Kompensasi, besarnya kompensasi dapat mempengaruhi pelaksanaan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka percaya bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi mereka kepada perusahaan.

2. Keteladanan kepemimpinan, keteladanan kepemimpinan sangat penting,

karena di lingkungan perusahaan, seluruh karyawan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menjaga disiplin diri, dan bagaimana mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin. Didirikan

3. Peraturan yang tepat, pelatihan kedisiplinan tidak diterapkan di perusahaan. Ketika tidak ada aturan tertulis khusus yang disimpan bersama. Disiplin tidak mungkin terjadi ketika aturan hanya didasarkan pada instruksi lisan, yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi.
4. Memang ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sesuai dengan keseriusan pelanggaran yang dilakukannya.
5. Kepemimpinan supervisor, kepemimpinan membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan peraturan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai yang mengikuti, menghormati dan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan. .

#### **2.1.4. Pemberian kompensasi**

##### **2.1.4.2. Pengertian pemberian kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:92), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberian jasa kepada perusahaan. Menciptakan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja staf. Menurut Handoko (2015:8), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai melalui pekerjaannya. Rencana kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Siagian (2018:15), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja karyawan dalam memajukan dan memajukan perusahaan dan dapat berupa uang maupun non uang. Gaji, menurut Pragiwani (2020:2), adalah

sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dapat berupa uang atau aset berwujud atau tidak berwujud.

Menurut Hasibuan (2017:95), imbalan adalah uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap promosi perusahaan. Menurut Wibowo (2016:51), kompensasi adalah jumlah paket yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

#### 2.1.4.3. Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Bangun (2015:42) Tujuan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Meningkatkan produktivitas
4. Memperoleh keunggulan kompetitif
5. Aturan Hukum
6. Sasaran Strategi

Menurut Hasibuan (2017) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

##### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

##### 2. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut Hasibuan (2017:97) tujuan kompensasi antara lain adalah:



1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

#### 2.1.4.4. Indikator pemberian kompensasi

Menurut Nawawi (2016:15) indikator kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan yaitu :

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Disimpulkan kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan atas pencapaiannya yang dilakukan dalam memajukan perusahaan.

### 2.1.5. Produktivitas kerja karyawan

#### 2.1.5.2. Pengertian produktivitas kerja karyawan

Menurut Tohardi (2017:8), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Cara berpikir selalu berusaha untuk memperbaiki yang ada. Percayalah bahwa Anda dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini. Menurut Sutrisno (2017:102), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran produktivitas. Perbandingan hasil dan hasil kinerja. Masukan seringkali dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Setiawan (2021:10) mengklaim bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan produksi (hasil dan input) ketika pertumbuhan produktivitas hanya dimungkinkan dengan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-pekerjaan) dan

sistem kerja, produksi dan teknik produksi. Keterampilan Tenaga Kerja Sukardi (2021:15) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya, yang tercermin dari tingkat komitmen, kemampuan merencanakan, efisiensi kerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2017:80), produktivitas tenaga kerja seorang karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi karyawan per satuan waktu, atau berapa banyak barang/jasa yang dapat diproduksi oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Busro (2018:25), produktivitas adalah perbandingan antara produksi (Hasil) dan input (Panos). Ketika produktivitas meningkat, itu meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan pekerja.

Kustini dan Sari (2020:3) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Badryah (2017:13), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara produk tenaga kerja dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk menghasilkan bahan, barang atau jasa, dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga kualitas barang atau jasa yang dihasilkan.

Martono (2019:5) menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara jumlah produksi dengan jumlah input. Menurut Elbandiansyah (2019:22), produktivitas teknis adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan semua sumber daya yang dibutuhkan (input). Produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai per satuan waktu tugas kerja. .

#### 2.1.5.3.Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor -faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan

mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Busro (2018:30), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Sumual (2017:52), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan

3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

#### 2.1.5.4. Indikator produktivitas kerja karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan

baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Yusuf (2016:35) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2017:115), indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

## 6. Efisiensi

Mawarni (2019:5) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Dari uraian di atas disintesis produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## 2.2. *Review Hasil Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Review pertama jurnal nasional oleh Yulianingsih et al (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, (2) pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja pegawai, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Kuesioner digunakan

sebagai metode pengumpulan data, yang kemudian dianalisis dengan regresi berganda menggunakan uji penerimaan klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 87,8 persen, (2) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44 persen (3) dampak terhadap lingkungan kerja. Produktivitas tenaga kerja untuk karyawan dengan pangsa berpengaruh 38,4 persen di Mandala Digital Printing .

Review kedua jurnal nasional oleh Rusni (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis; 1). pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Karya Aceh, 2) pengaruh reward terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh, dan 4) pengaruh motivasi kerja, disiplin dan reward secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh. Studi karyawan PT. Cipta Karya Aceh, Kec. Peusanga Kab Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif serta teknik survei, prosedur pengambilan sampel di Bireu adalah simple random sampling. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan sebab akibat antara motivasi kerja dengan gaji pada PT. Cipta Karya Aceh (0,308), hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Cipta Karya Aceh (0,489). Ada hubungan antara gaji karyawan PT dengan disiplin kerja. Cipta Karya Aceh (0,356). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja, penghargaan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Karya Aceh, dibuktikan secara empiris. Pengaruh motivasi kerja, reward dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 63,2%. Selebihnya (nilai sisa) disebabkan faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan perusahaan, seperti: B. Iklim organisasi, kepemimpinan, wilayah kerja dan lain-lain.

Review ketiga jurnal nasional oleh Prakoso & Indartono (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek



penelitian ini adalah karyawan di Percetakan Art Studio sebanyak 120 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari nilai hasil regresi sebesar 0,220 dengan signifikansi ( $p$ ) 0,001 dan ( $R^2$ ) sebesar 0,033; (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai  $\beta$  sebesar 0,241 dengan signifikansi ( $p$ ) 0,000 dan ( $R^2$ ) 0,043; (3) motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil regresi bahwa motivasi kerja ( $\beta=0,187$ ;  $p=0,002$ ) dan kompensasi ( $\beta=0,214$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan Percetakan Art Studio ( $R^2$ ) sebesar 0,066.

Review keempat jurnal nasional oleh Baiti et al (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai angkutan umum. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Percetakan Tekstil Iskandar Indah Surakarta. Populasi penelitian ini adalah 975 karyawan. Sampel sebanyak 100 responden. Pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Sedangkan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan  $F_{hitung} > F_{tabel} (27,102) > 2,70$ , signifikan  $0,000 < 0,05$   $t_{hitung} (1,984) > t_{tabel} (1,984)$  dan signifikan  $0,104 > 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menurut  $t$ -hitung ( $8,830$ )  $> t$ -tabel ( $1,984$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). ..

Review kelima jurnal nasional oleh Putra & Mahanani (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi,

kedisiplinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai angkutan umum. PT Ammaan Indonesia Sejahtera, Jakarta. Penelitian ini menggunakan kausalitas komparatif dengan data primer (kuesioner) dan data sekunder (studi dokumenter, website perusahaan dan media sosial). Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh dimana sampel terdiri dari 50 responden. Metode analisis data kuantitatif meliputi koefisien korelasi berganda, regresi linier berganda, determinasi, uji-t, dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi berganda sebesar 0,878 yang berarti terdapat korelasi yang positif dan kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai (adjusted R-square) sebesar 0,756 yaitu 75,6% Produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin dan gaji. Sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} (51,610) > F_{tabel} (2,80)$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Review keenam dari jurnal internasional oleh Hasibuan & Bangun (2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi berganda untuk mencari nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yaitu. motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian percetakan PT. Yasunli Abadi Utama. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas secara acak sederhana (simple random sampling). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 67 orang. Data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah: analisis regresi linier berganda menggunakan uji hipotesis-t dan uji hipotesis-F serta analisis kepastian. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,231, dimana grafik  $t = 2,501 > t_{tabel} = 1,9983$  dengan signifikansi 0,001, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai dan disiplin berpengaruh. Nilai koefisien regresi 0,420, dimana nilai  $t$  hitung = 4,660 >  $t$  tabel 1,9983. 660 >  $t$ -tabel 1,9983 dengan signifikansi  $0,000 < 0$  xss=dihapus>  $t$ -tabel = 1,9983 dengan signifikansi  $0,000 < 0$  xss=dihapus>  $F$ -angka = 4,13 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT percetakan industri secara signifikan. Yasunli Abadi Utama. Selain itu, analisis secara simultan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa 83,1% fluktuasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai pada industri percetakan angkutan umum PT. Yasunli Abadi Utama.

Review ketujuh dari jurnal internasional oleh Sitopu et al (2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan reward terhadap kinerja anggota tim secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode regresi kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya terang Suksesindo. Proses penelitian dimulai dengan pengujian alat penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data dan penyusunan laporan penelitian. Jumlah sampel yang diperiksa adalah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber peneliti. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim dengan  $\text{sig} < 0,001$ .

Review kedelapan dari jurnal internasional oleh Iptian et al (2020). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan perusahaan, dan kinerja karyawan adalah metrik yang membuat perusahaan tetap produktif dalam berbisnis. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *ex-post*. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Kencanan Tata Warna Bengkulu yang berjumlah 40 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling agregat*. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Disiplin kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 34,4 persen 65,6 persen pengaruh variabel di luar penelitian ini.

Review kesembilan dari jurnal internasional oleh Manik & Riwayati (2022). Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas produser berita Rajawali Television. Desain/Methodologi/Research: Analisis ini menggunakan variabel bebas yaitu. Motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Sampel penelitian ini terdiri dari 70 pekerja berita Rajawali Television. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner online dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Data dianalisis dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda. Pengamatan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (3) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan. dampak penting Dampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil uji determinasi memberikan adjusted R-squared sebesar 62 persen, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen yaitu produktivitas kerja dengan variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Sisanya 38 persen dipengaruhi oleh variabel selain penelitian ini.

Review kesepuluh dari jurnal internasional oleh Pragiwani et al (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pemeriksa forensik di Puslabfor Bareskrim Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dengan melihat faktor kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan dan variabel yang memiliki pengaruh besar dalam penelitian ini. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan sampel yang digunakan adalah 78 pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan memiliki

pengaruh terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim POLRI adalah 96,4%.

Review kesebelas dari jurnal internasional oleh Panjaitan & Pragiwani (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Capital Indonesia (kantor pusat operasional). Metode yang digunakan untuk membuat karya ini adalah metode asosiasi sebab akibat. Penelitian asosiasi kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggambarkan hubungan efek-ke-efek dari variabel-variabel yang diteliti. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Kantor pusat operasional Bank Capital Indonesia, Tbk, dimana penulis membagikan kuesioner tertulis kepada karyawan PT. Kantor Pusat Operasional Bank Capital Indonesia, Tbk menjawab dengan skala Likert. Pada bulan Maret 2017, 150 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tiga (tiga) variabel penelitian yang dianalisis, variabel motivasi ini merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan.

## **2.3. Keterkaitan Antarvariabel Penelitian**

### **2.3.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah perlunya semangat kerja karyawan untuk menumbuhkan produktivitas yang tinggi. Moral harus ditumbuhkan atau dimotivasi oleh diri sendiri dan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Priansa (2014) mengatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi mengacu pada kekuatan dan arah tingkah laku serta faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat

mengacu pada tujuan individu yang berbeda, cara individu memilih tujuan mereka, dan cara orang lain mencoba mengubah perilaku mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusni (2020), Prakoso & Indartono (2019), Baiti et al (2020), Putra & Mahanani (2022) dan Hasibuan & Bangun (2021). yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Manik & Riwayati (2022) mengatakan tidak pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi mempengaruhi kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang dikomunikasikan oleh manajer kepada karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusni (2020), Baiti et al (2020), Putra & Mahanani (2022), Hasibuan & Bangun (2021) dan Manik & Riwayati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.3. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan setelah mereka keluar dari perusahaan, yaitu sebagai gaji selama karyawan bekerja di organisasi atau perusahaan. Produktivitas karyawan dapat dicapai ketika karyawan dibayar sebagai hak oleh karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Priansa (2014) menjelaskan bahwa gaji

merupakan salah satu alasan dan motif terpenting mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu dan komitmennya tidak hanya untuk memberikan atau mendedikasikan dirinya pada organisasi, tetapi juga ingin mencapai tujuan lain yaitu penghargaan atau reward atas prestasi kerja dan produktivitasnya. .

Pada penelitian sebelumnya oleh Yulianingsih et al (2019), Prakoso & Indartono (2019) dan Putra & Mahanani (2022) yang mengatakan ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis didefinisikan sebagai klaim tentatif tetapi dapat diuji yang memprediksi apa yang ingin Anda temukan berdasarkan data empiris. Dari teori yang menjadi dasar model konseptual, dibuat hipotesis yang seringkali bersifat terkait. Sejak awal, hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang dapat diprediksi secara logis antara dua variabel atau lebih, yang dinyatakan sebagai ekspresi yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan mengkonfirmasi hubungan yang diprediksi, diharapkan akan ditemukan solusi dari masalah yang dihadapi (Sekaran & Bougie, 2017:85)

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara
3. Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara

#### **2.5. Kerangka Konseptual Penelitian**

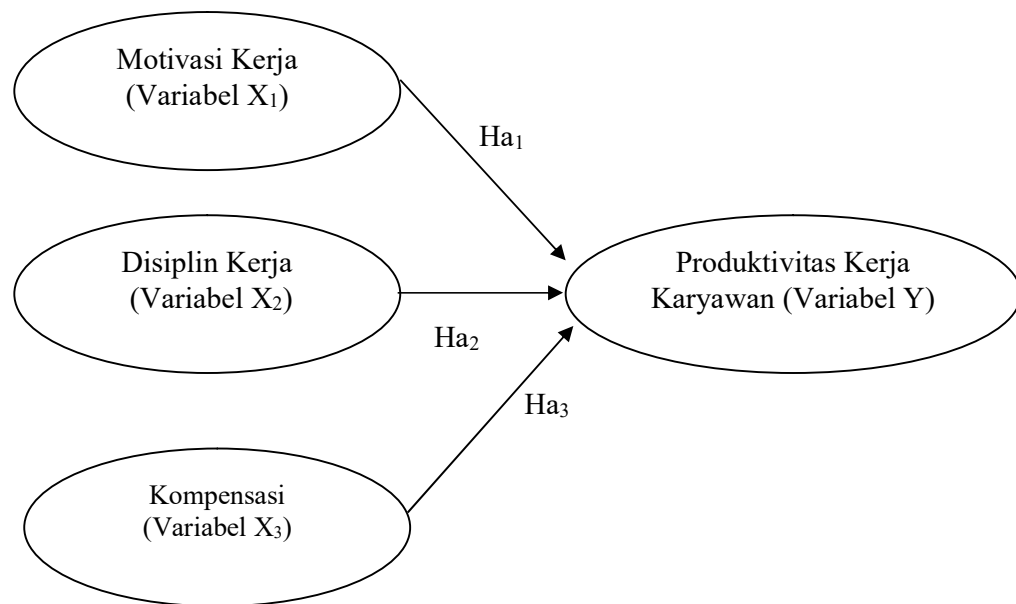
Dalam kerangka yang akhirnya penulis uraikan, pengertian efek didefinisikan sebagai rasio variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel independen yang disimbolkan (X) adalah motivasi kerja, Disiplin

kerja, dan Pemberian kompensasi.

2. Variabel dependen yang disimbolkan (Y) adalah Produktivitas kerja karyawan.

Untuk menjelaskan kerangka di atas, keempat variabel tersebut dapat digambarkan dengan paradigma sederhana tiga variabel bebas dan satu variabel terikat sebagai berikut:



**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Staf yang baik adalah karyawan yang tahu bagaimana berperilaku produktif dan memiliki pengaruh positif bagi perusahaan. Produktivitas dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan, sehingga penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan (Santoni & Suana, 2018). Rumahlaiselan & Wenas (2018) merumuskan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil partisipasi



kerja yang dicapai per satuan waktu. Karyawan dikatakan produktif ketika mereka mampu melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dilakukan sebelumnya. Di sisi lain, produktivitas karyawan rendah ketika pekerjaan yang diterima berkurang atau lebih sedikit dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Jika perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu. meningkatkan kinerja perusahaan atau keuntungan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan sekaligus reward. teman Anda Disiplin merupakan fungsi fungsional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik aktivitas kerjanya.

Disiplin kerja diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik. Dengan kedisiplinan, pegawai berusaha bekerja semaksimal mungkin dan hasilnya adalah kinerja yang lebih baik. Disiplin harus dijaga dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin. Disiplin adalah jenis kesadaran atau kemauan untuk mengikuti semua aturan organisasi atau bisnis. Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan output yang mampu dihasilkan oleh karyawan. Dengan pemberian pemberhentian ini, perusahaan juga harus menyesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan. Biasanya ketika perusahaan besar dan kuat maka gajinya besar, begitu juga sebaliknya ketika perusahaan kecil maka rewardnya juga kecil, jika karyawan merasa puas dengan sistem reward yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan berusaha untuk berprestasi. tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.