

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi guna mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dalam organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Sumberdaya manusia dibagi menjadi dua, yaitu sumberdaya manusia secara mikro dan makro. Sumberdaya manusia secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja dalam sebuah organisasi yang disebut pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedangkan sumberdaya manusia secara makro adalah manusia sebagai penduduk atau warga negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah mendapatkan pekerjaan atau belum mendapatkan pekerjaan (Susan, 2019). Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Tegar, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia merupakan hal yang penting karena sumberdaya manusia berfungsi sebagai alat penggerak dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Dalam mengelola manajemen sumberdaya manusia tidak dapat digantikan dengan yang lainnya.

Sumberdaya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Alasan mengapa pegawai harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya adalah :

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembinaan pegawai atau anggota organisasi penting bagi individu dan organisasi. Organisasi yang besar juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Handoko, 2012).

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Kegiatan manajemen sumberdaya manusia akan berjalan lancar dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Hasibuan (2017) yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Merupakan suatu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja dengan baik. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compentation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang efektif dan efisien.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan untuk mentaati peraturan dalam organisasi.

k. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan organisasi, keinginan pegawai, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui kebutuhan pegawai agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Salah satunya adalah dengan memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan semaksimal mungkin, tentu hal ini tidaklah mudah karena setiap pegawai mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda. Motivasi bisa diartikan sebagai perilaku yang berorientasi pada tujuan. Motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seseorang dari luar, agar mereka mau melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan (Sam-sudin, 2009).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan (Faslah, 2013). Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu ke arah yang lebih baik. Motivasi menurut Siagian dalam (Rumondor, 2013) menyatakan bahwa secara umum motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seorang pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya, agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau pegawai untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tepat akan dapat memajukan organisasi serta tujuan dalam organisasi dapat tercapai karena pegawai bekerja

tanpa paksaan. Menurut Diery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* berpendapat bahwa “Motivasi terdiri dari 4 dimensi:

1. Evaluasi kinerja

Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kenaikan Gaji

Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

3. Bonus

Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4. Kesempatan promosi

Pemberian promosi yang sama setiap pegawai, dapat meningkatkan produktivitas pegawai (Rahmawati, 2013)

### **2.2.2 Tujuan Motivasi**

Pemberian motivasi merupakan peranan penting dalam sebuah instansi, dengan adanya motivasi akan mendorong semangat kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian motivasi dalam bekerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, 2013 tujuan pemberian motivasi dalam bekerja adalah :

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

3. Mempertahankan kestabilan pegawai

4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

5. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Alat-alat motivasi yang dapat diberikan adalah :

1. Insentif materil (*Material Incentive*)

Alat motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan seperti upah, barang-barang dan lain sebagainya.

2. Insentif non materil (*Non Material Incentive*)

Merupakan alat motivasi yang diberikan kepada pegawai seperti kenaikan jabatan, pelatihan yang sistematis, dan lain sebagainya.

### 2.2.3 Asas - asas motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan, 2013 Pemberian motivasi dilakukan dengan mempertimbangkan asas-asas motivasi. Asas-asas motivasi tersebut antara lain :

1. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai.
2. Asas pengakuan, artinya memberikan pengakuan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai
3. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat dalam pengambilan keputusan.
4. Asas pendelegasian, artinya memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan *reward*.

### 2.2.4 Teori Motivasi

1. Teori motivasi Abraham Maslow

Menurut teori Maslow dalam (Rahmawati, 2013) sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Teori

tersebut pada umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan kebutuhan pribadi.

a. Kebutuhan fisiologis (*Psychological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup yang termasuk kelompok ini adalah seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dengan lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, bebas pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal akan muncul kebutuhan sosial. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan seperti kelompok kerja yang kompak.

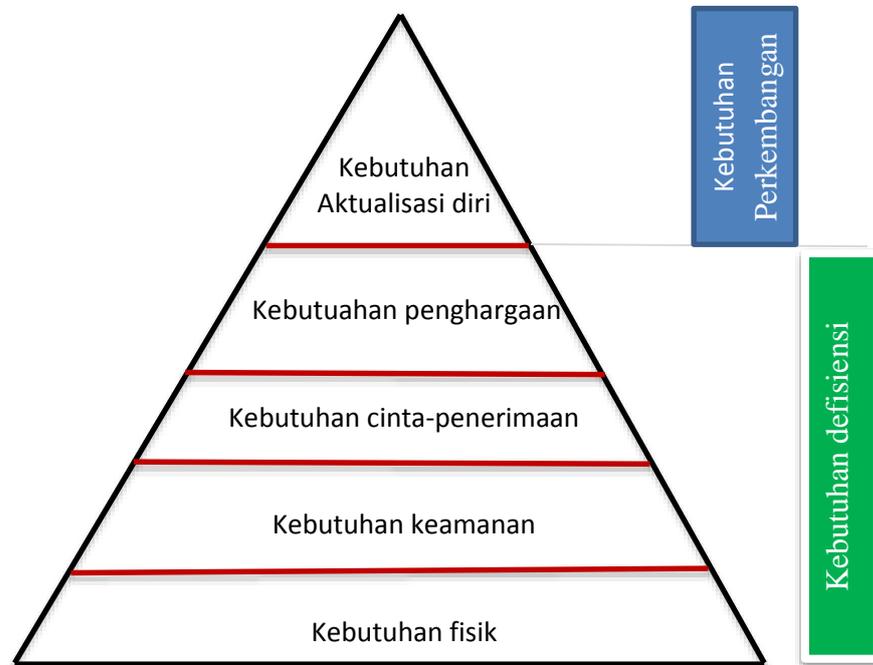
d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

*Gambar 2.1 Teori Motivasi Abraham Maslow*



*Sumber :Habibi, 2017*

## 2. Teori Erg Alderfer

Teori motivasi menurut Alderfer dalam Darmawan (2013), bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan, merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

### 3. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg atau sering disebut juga dengan Teori Motivator-Hygiene adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Psikolog Amerika Serikat yang bernama Frederick Herzberg pada tahun 1959 mengenai variabel-variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari (Kho, 2020). Dikatakan sebagai Teori Dua Faktor karena pada teori ini pada dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut antara lain:

#### a. Faktor Motivator

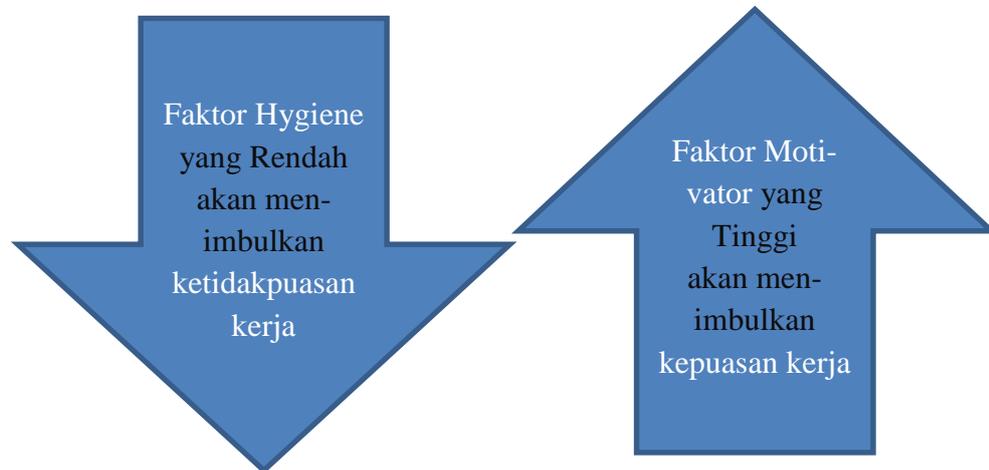
Faktor motivator akan menyebabkan pegawai bekerja lebih keras, faktor ini dapat ditemukan di dalam pekerjaan itu sendiri. Contohnya seperti prestasi kerja, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk pertumbuhan. Menurut Herzberg, faktor motivator akan memberikan kepuasan yang tinggi bagi pegawai.

#### b. Faktor *Hygiene*

Faktor Hygiene akan menyebabkan pegawai bekerja kurang keras. Sehingga ketidakhadiran Faktor *Hygiene* ini akan menyebabkan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja. Contoh faktor *Hygiene* diantaranya seperti kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status (Muayyad, 2017).

Gambar 2.2 Teori Herzberg

### TEORI DUA FAKTOR HERZBERG



Sumber : Kho, Budi (2020)

#### 2.2.5 Jenis-jenis Motivasi

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar, contohnya promosi, kenaikan gaji dan lain sebagainya (Daft, Richard L. 2008).

#### 2.2.6 Peranan Motivasi

Peranan motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai saat bekerja. Adapun peranan motivasi tersebut yaitu:

- a. Motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motivasi ini berfungsi sebagai salah satu penggerak atau sebagai motor yang memberikan *energy* (kekuatan) kepada seseorang untuk suatu tugas.

- b. Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus di tempuh untuk mencapai tujuan itu.
- c. Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya yaitu menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan guna mencapai tujuan (Mulfianto, 2017).

### **2.2.7 Indikator Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan dalam organisasi. Adapun indikator motivasi dalam bekerja menurut Sastrohadiwiryo, 2013 adalah sebagai berikut :

- a. Penghargaan
- b. Tantangan
- c. Keterlibatan
- d. Kesempatan
- e. Pengembangan
- f. Kinerja
- g. Tanggung Jawab

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin seorang pegawai maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas

kerja yang dicapai. Disiplin kerja adalah hal utama yang harus dijunjung oleh seorang pegawai untuk membuktikan kepada organisasi bahwa sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Menurut I.G Wursanto dalam (Faslah, 2013) disiplin kerja yaitu keadaan yang memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dan melakukan kegiatan sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **2.3.2. Tipe Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam menunjukkan ketaatan, kesetiaan, dan kepatuhan serta ketertiban pada peraturan organisasi. Menurut Handoko, 2012 terdapat tiga tipe disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif yaitu kegiatan yang mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Cara ini dilakukan agar pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu tindakan memberi hukuman terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:

1. Teguran secara lisan oleh atasan
2. Teguran tertulis
3. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
4. Diturunkan pangkatnya
5. Dipecat

### **2.3.3. Prinsip Disiplin Kerja.**

Prinsip disiplin kerja adalah kegiatan untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin dalam bekerja. Prinsip-prinsip kedisiplinan kerja diantaranya adalah :

a. Disiplin kerja dilakukan secara pribadi

Disiplin kerja ini dilakukan dengan menghindari penegur kesalahan dihadapan orang banyak, apabila hal tersebut dilakukan maka menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

b. Disiplin kerja yang bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, harus disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

c. Keadilan dalam disiplin kerja

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya (Kusumawarni, 2007).

#### **2.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam instansi. Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono dalam (Ashadi, 2011) yaitu:

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat surat ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan produktivitas kerja yang tinggi para pegawai dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Ardana dalam (Rumondor, 2013) produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan.

Menurut Sondang P. Siagian (2001) produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini. Melayu S.P Hasibuan (2013) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output*nya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja dengan pengorbanan yang dikeluarkan seseorang dalam organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

#### **2.4.2. Karakteristik produktivitas kerja**

Menurut Nasution (2015), setiap individu yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Selalu memberi saran-saran untuk perbaikan secara berkala
- b. Bersikap positif terhadap pekerjaan
- c. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam
- d. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
- e. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat
- f. Mau mendengar ide-ide orang lain yang lebih baik

#### **2.4.3. Faktor produktivitas kerja**

Menurut Sukarna dalam Damayanti (2005) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan pegawai
- b. *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan
- c. Lingkungan kerja yang baik
- d. Lingkungan masyarakat yang baik

- e. Upah kerja
- f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja
- g. Disiplin kerja pegawai
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara
- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja
- j. Kebudayaan suatu negara
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja
- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja pegawai
- m. Fasilitas kerja
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan

Sementara menurut Umar (2010), ciri-ciri pegawai yang produktif adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
- b. Kompeten secara professional
- c. Kreatif dan Inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan kualitas diri

#### **2.4.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Dharma (2010), indikator dari produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dengan jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

#### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Prawesti S (2011) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.

Kusuma A (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.

Suparno dan Sudarwati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Karlina (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Sahid Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji regresi peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Assagaf S.C dan Lucky H.O Dotulong (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian Arifah S (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Nadi Suwarna Bumi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiamy (2018) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai UPT. PSDA Kualuh Barumon Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari T.I.P (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Prawesti S	2011	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar	Dependen : produktivitas kerja pegawai Independen : motivasi kerja, lingkungan kerja, absensi	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan absensi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.
2	Kusuma A	2013	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang	Dependen : kinerja pegawai Independen : Motivasi, lingkungan kerja	Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang

Dilanjutkan....

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

3	Suparno dan Sudarwati	2014	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Dependen : Produktivitas Kerja  Independen : motivasi, disiplin kerja, kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
4	Karlina	2014	Pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Sahid Surakarta	Dependen : Kinerja  Independen : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja	Hasil uji regresi peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dilanjutkan....

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

5	Assagaf S.C dan Lucky H.O Dotulong	2015	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado	<p>Dependen: produktivitas kerja</p> <p>Independen: disiplin, motivasi dan semangat kerja</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Arifah Sulis	2018	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. BPRS Sukowati Sragen.	<p>Dependen : produktivitas kerja</p> <p>Independen: disiplin, motivasi dan komitmen organisasi</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dilanjutkan....

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

7	Sunarsi	2018	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Pt. Nadi Suwarna Bumi	Dependen : produktivitas kerja  Independen : motivasi dan disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Nadi Suwarna Bumi.
8	Setiamy	2018	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai UPT. PSDA Kualuh Barumon Dinas PSDA Provinsi Sumatera Utara	Dependen : produktivitas kerja pegawai  Independen : motivasi, disiplin kerja	Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
9.	Tiya Intan Permata Sari	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.	Dependen : Kinerja pegawai  Independen : Lingkungan kerja, Disiplin kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



(X2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan yaitu:

#### 1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Keberhasilan instansi pemerintah salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Produktivitas akan tercapai dari sumber daya manusia dengan motivasi yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan persoalan bagaimana cara mengarahkan daya potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya kepuasan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan bagi seorang pemimpin. Kebutuhan pegawai yaitu keselamatan saat bekerja, pengakuan atas pekerjaan pegawai, serta kebutuhan pegawai lainnya. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi dari setiap pegawai maka produktivitas kerja akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

#### 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai. Menurut Sinungan (2003), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong produktivitas atau disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dalam sebuah instansi (Setiawan A, 2013). Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### 3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan kepada pegawai secara optimal dapat meningkatkan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Memotivasi dan mendisiplinkan pegawai sangat penting dilakukan karena merupakan suatu cara untuk mempertahankan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran seberapa efektif dan efisien dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki seorang pegawai, ditunjukan dengan membandingkan antara *input* dan *output* (Gomes, 2013). Peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan utama dari suatu organisasi, oleh karena itu motivasi dan disiplin kerja harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.