

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Peneliti mencari dan menggali informasi dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan maupun kekurangan. Selain itu, dalam penulisan seminar ini, peneliti juga mencari informasi dari berbagai sumber, seperti jurnal, untuk mendapatkan informasi tentang teori-teori yang terkait dengan judul yang digunakan penulis untuk membuat landasan teori.

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk mengukur efektivitas penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau melakukan aktivitas tergantung pada keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Mutu dan Efisiensi. Sedangkan menurut Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Handoko (2022) produktivitas kerja adalah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2016:102) Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1

Definisi Produktivitas Kerja

No	Tahun	Sumber Peneliti	Definisi Produktivitas Kerja
1.	2021	Sukardi	produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.
2.	2019	Mawarni	produktivitas kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau melakukan aktivitas tergantung pada keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Mutu dan Efisiensi.
3.	2020	Kustini dan Sari	produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.
4.	2022	Handoko	produktivitas kerja adalah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.
5.	2016	Sutrisno	Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Produktivitas Kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Sukardi (2021) yang memaparkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya

yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Terdapat indikator dalam mengukur produktivitas kerja menurut Sukardi (2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. Tingkat disiplin kerja

Indikator ini mengacu pada ketaatan individu terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja.

2. Semangat kerja

Indikator ini mengacu pada antusiasme dan motivasi individu dalam bekerja.

3. Keterampilan dan pengetahuan

Indikator ini mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

4. Kerja sama tim

Indikator ini mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Sutrisno (2016:104-105) indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3) Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6) Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001,79) tentang individu yang produktif, yaitu :

- Tindakannya konstruktif
- Percaya pada diri sendiri.
- Bertanggung jawab.
- Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- Mempunyai pandangan ke depan.
- Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut (Agus, 2013) dalam Kustini dan Sari (2020) indikator dari produktivitas kerja, meliputi:

1. Kualitas Pekerjaan, menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang perawat dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Kuantitas Pekerjaan, menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas perawat harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.
3. Ketetapan Waktu. Penilaian waktu dari setiap orang berbeda-beda. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya akan

dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan

4. Semangat Kerja, menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan (Koontz, 1997).
5. Disiplin Kerja, Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; melaksanakan tugas dengan penuh semangat; dan mematuhi semua peraturan yang ada.

Pada penelitian ini, indikator pengukuran kerja menggunakan teori yang diajukan oleh Handoko (2014:130) yang menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan yaitu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, Hasil merupakan salah satu yang dapat disarankan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.
4. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai keseimbangan kehidupan kerja, maka penulis merangkumnya kedalam Tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Produktivitas Kerja

No	Penulis dan Tahun	Indikator
1.	Sukardi (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat disiplin kerja 2. Semangat kerja 3. Keterampilan dan pengetahuan 4. Kerjasama tim
2	Sutrisno (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
3	Sedarmayanti (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakannya konstruktif 2. Percaya pada diri sendiri. 3. Bertanggung jawab. 4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. 5. Mempunyai pandangan ke depan. 6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. 7. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.
4	Kustini dan Sari (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan, 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Semangat Kerja 5. Disiplin Kerja 6.

5	Handoko (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan yaitu memiliki kemampuan dalam 2. Meningkatkan hasil 3. Disiplin kerja 4. Motivasi kerja
---	----------------	--

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.2 terdapat Indikator-indikator menurut para ahli di atas mengenai Produktivitas kerja, maka penulis menggunakan indikator Produktivitas Kerja menurut Sukardi (2021) yang dimana beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PPSDM GEOMINERBA yaitu diantaranya adalah tingkat disiplin kerja dan keterampilan pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang belum mampu mendisiplinkan dirinya, karena beberapa pegawai tidak memiliki kesadaran sendiri sehingga para pegawai sulit untuk disiplin. Dan karyawan merasa keterampilan yang dimiliki masih belum maksimal. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian pada PPSDM GEOMINERBA.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Selain Edy Sutrisno, Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

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

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain, motivasi kerja menentukan seberapa gigih seseorang dalam menyelesaikan tugas dan seberapa besar usaha yang dikerahkannya untuk mencapai tujuan. menurut

Hidayat dkk. (2023), didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. menurut Enny (2019:17) Motivasi kerja adalah salah satu komponen penting dalam setiap upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap orang memiliki perasaan, keinginan, dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan mereka, yang menentukan bagaimana mereka bersikap dan bertindak. Menurut Maruli (2020, hlm.58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari hasrat dan keinginan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan. Ferdinatus (2020, hlm. 3) menyatakan bahwa motivasi kerja harus berasal dari kepribadian atau sifat yang baik karena dorongan yang didasarkan pada alasan dan prinsip yang salah akan mengakibatkan kerugian baik bagi individu maupun organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Ini ditunjukkan dengan munculnya keinginan untuk melakukan suatu tugas sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan.

Tabel 2. 3
Definisi Motivasi Kerja

No	Tahun	Sumber Peneliti	Definisi Motivasi Kerja
1.	2023	Hidayat	Motivasi Kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.
2.	2013:119	Eny	Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan
3.	2020	Maruli	motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari hasrat dan keinginan dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan pekerjaan.
4.	2020	Ferdinatus	motivasi kerja harus berasal dari kepribadian atau sifat yang baik karena dorongan yang didasarkan pada alasan dan prinsip yang salah akan mengakibatkan kerugian baik bagi individu maupun organisasi.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Motivasi Kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Hidayat dkk. (2023) yaitu motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator dari motivasi kerja Hidayat (2023) yaitu didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang atau keinginan mereka untuk melakukan suatu kegiatan. Faktor-faktor ini sering disebut sebagai motivasi sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Indikator motivasi kerja antara lain:

1. Promosi adalah kemajuan seorang karyawan ke posisi yang lebih berat, tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, dan terutama kenaikan upah dan gaji.

2. Prestasi

Prestasi kerja adalah tolak ukur pengembangan karir seseorang. Prestasi kerja adalah prestasi kerja seseorang selama melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya saat ini.

3. Penghargaan

Memberikan motivasi dengan memberikan penghargaan seperti penghargaan untuk prestasi atau pengakuan keahlian.

4. Pengakuan

Perusahaan harus mengakui kemampuan, kemampuan, dan keahlian karyawannya dalam pekerjaan mereka.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:25-27), dua faktor akan mempengaruhi faktor seseorang: faktor internal dan eksternal. Motivasi seseorang sebagai proses mental

akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - Mendapatkan kompensasi yang layak
 - Pekerjaan tetap walaupun penghasilannya tidak begitu mencukupi
 - Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat mendorong seseorang bekerja
3. Keinginan untuk dihargai: Seseorang mungkin bekerja karena ingin dihargai, dihormati oleh orang tua, atau mendapatkan status sosial yang tinggi. Orang lain juga ingin menghasilkan uang, tetapi untuk mendapatkan uang itu, mereka harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk diakui yaitu ada penghargaan untuk prestasi, menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak, kepemimpinan yang adil dan bijaksana Perusahaan di mana pekerjaan dihargai oleh masyarakat. Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.

3. Pengawasan yang baik

Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Ada jaminan pekerjaan

Mereka tidak hanya bekerja hari ini, tetapi mereka berharap cukup umur untuk satu perusahaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan tersebut merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan selera. pencapaian dalam tugas sehari-hari. hari.

6. Peraturan yang fleksibel Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja

mencerminkan kesadaran dan keinginan individu untuk bertindak sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin kerja karena semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai; sebaliknya, tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Silalahi & Bangun (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan melalui suatu proses. Menurut Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Serta menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan individu dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan keinginan individu untuk bertindak sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan.

Tabel 2. 4
Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Peneliti	Definisi Disiplin Kerja
1.	2020	Silalahi & Bangun	disiplin kerja merupakan suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan melalui suatu proses
2.	2020	Surono	Kedisiplinan kerja yaitu dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.
3.	2019	Agustini	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
4.	2020	Nugraha dan Sari	disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
5.	2020	Hendrayani	disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Sumber : Hasil olah peneliti

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Disiplin Kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Agustini (2019:89) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu

perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89), terdapat lima indikator di dalamnya yaitu:

1. Tingkat kehadiran, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah jika mereka tidak datang ke kantor.
2. Tata cara kerja, Setiap perusahaan memiliki peraturan dan standar kerja sendiri. Karyawan harus selalu mematuhi standar kerja perusahaan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa suasana kerja tetap menyenangkan dan berjalan sesuai keinginan.
3. Ketaatan pada pemimpin, Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mematuhi dan mengikuti perintah pemimpin mereka. Ketaatan karyawan pada pemimpin dapat membantu mencapai tujuan pekerjaan. untuk menghindari kesalahan dalam bekerja.
4. Kesadaran bekerja, Seorang karyawan memiliki sikap yang mendorong mereka untuk bekerja secara sukarela. Hal ini dicapai dengan mematuhi peraturan dan dengan sadar menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa memaksakan diri. Kesadaran untuk menyelesaikan tugas akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan.
5. Tanggung jawab, Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini berarti mereka harus bertanggung jawab atas hasil kerja mereka

sesuai dengan persyaratan perusahaan. Mereka juga harus bertanggung jawab atas ketersediaan sarana dan prasarana perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hendrayani (2020) terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Tingkat kompensasi yang berbeda
2. Tidak ada contoh pimpinan kompensasi.
3. Tidak adanya standar yang dapat diandalkan.
4. Keberanian pimpinan untuk bertindak.
5. Tidak ada pengawasan dari pemimpin.
6. Karyawan tidak memberikan perhatian yang cukup.
7. Membangun kebiasaan yang mendukung disiplin yang kuat.

2.1.3.4 Faktor Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk Tabel 2.5 :

Tabel 2. 5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Achmad Fauzi, Fadel Muhammad Akbar, Febrina Cahyaningtyas, Lanang Adi Saputra, Mega Puspa Ningrum Jurnal ilmu multidisiplin e-ISSN:2829-4580 p-ISSN: 2829-4599	Judul: Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Metode: metode kuantitatif dan studi pustaka dengan mempelajari dan memahami konsep serta hubungan antar variabel yang diuji dari jurnal yang bersumber dari Google Cendekia dan ResearchGate.	Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan	Perbedaan: Perbedaan tempat Peneliti terdahulu tidak menyebutkan jumlah sampel/responden penelitian. Penulis tidak meneliti kepuasan kerja Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan
2	M Iqbal Sabarin Sukur & Ade Irma Susanty Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang Volume 2, 2020 E ISSN 2714-5603	Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Metode: penelitian kuantitatif kausal. Sampel: Teknik sampling menggunakan rumus slovin terhadap 110 karyawan.	Hasil penelitian. menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Perbedaan: Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden penelitian. Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel peneliti terdahulu dan penulis meneliti variabel yang sama.

3	<p>Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi</p> <p>Jurnal Manajemen pendidikan dan ilmu sosial Volume 2, Issue 2, 2021</p> <p>E-ISSN: 2716-375X</p> <p>P-ISSN: 2716-3768</p>	<p>Judul: Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung.</p> <p>Metode: Menggunakan metode kualitatif</p> <p>Sampel: teknik sampling jenuh</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama.</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti lingkungan kerja Perbedaan tempat</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja</p>
4	<p>Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasa Shiyanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Roshidah Binti Ahmad (2018)</p> <p>ISSN: 2392-4913</p> <p>e-ISSN: 24575836</p>	<p>Judul: <i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables</i></p> <p>Metode: <i>quantitative research</i></p> <p>Sampel: A sample 30 people</p>	<p><i>Work discipline has a positive influence on customer satisfaction.</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel interviewing</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.</p>
5	<p>Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti Ayu Ketut Gantari</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 9 2020 : 33833402</p> <p>E-ISSN : 2302-8912</p>	<p>Judul: Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Metode: penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan regresi linier berganda</p> <p>Sampel: teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 35 karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>	<p>Perbedaan: Perbedaan tempat penulis tidak meneliti kompensasi</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja</p>

6	<p>Eso Hernawan, Fransisca Elsy Mulandoro</p> <p>Prosiding: Ekonomi dan Bisnis</p> <p>Vol.1,No.1,Desem ber 2021</p> <p>ISSN: 2541- 5255 e-ISSN: 2621- 5306</p>	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Kedisi plinan Kerja,dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Rahayu Electric</p> <p>Metode: Metode kualitatif</p> <p>Sampel: Diambil dengan 36 sampel</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan CV. Rahayu Electric.</p>	<p>Perbedaan: Penulis menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel disiplin kerja Penulis tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.</p>
7	<p>Ellisyah Mindari</p> <p>JURNAL MANAJEMEN KOMPETEN Vol. 4 No.2 Desember 2021, 29-38</p>	<p>Judul : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perkebunan kabupaten Musi Banyuasin</p> <p>Metode: metode penelitian kuantitatif</p> <p>Sampel: Teknik sampel menggunakan rumus yamane dengan jumlah sampel 82 orang</p>	<p>Hasil penelitian ini berpengaruh positif signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan pada produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin sehingga motivasi dan disiplin kerja membawa dampak cukup besar pada produktivitas kerja.</p>	<p>Perbedaan: perbedaan tempat dan jumlah responden</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>
8	<p>Angel Nainggolan, Paul Eduard Sudjiman</p> <p>INTELEKTIVA– VOL 3 NO 9 MEI 2022</p> <p>E-ISSN 2686-5661</p>	<p>Judul: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THEPLAZA RESIDENCES</p> <p>Metode: Penelitian deskriptif kuantitatif</p> <p>Sampel: Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner secara online menggunakan google form dengan jumlah</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi,disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.</p>	<p>Perbedaan: perbedaan tempat dan jumlah responden</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>

		karyawan 111 orang.		
9	<p>Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi, displin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan</p> <p>Metode: Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu wawancara dan kuesioner</p> <p>Sampel: Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden 79 orang.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.</p>	<p>Perbedaan: perbedaan tempat dan jumlah responden Penulis tidak meneliti kompensasi</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>
10	<p>Noven Efendi, Edduar Hendri, Muhammad Kurniawan</p> <p>Jurnal Manivestasi, Vol. 2No.1, Juni 2020 : 76-93</p>	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang</p> <p>Metode: Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif ialah data penelitian yang berupa bentuk angka- angka dan analisa</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan: perbedaan tempat dan jumlah responden</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>

		<p>data bersifat statistik.</p> <p>Sampel: penelitian ini populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan pada PT.Hok Tong Plaju Palembang yang terdiri dari 11 bagian yang berjumlah 328 karyawan</p>		
11	<p>Vivi Fransisca</p> <p>EMABI:EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS VOL.1.NO.1(2022)</p> <p>EISSN: 2829-1859 P ISSN: 2337-375X</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Surya Mandiri</p> <p>Metode: Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Alfa Surya Mandiri</p> <p>Sampel: Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sample yaitu sampling jenuh dengan jumlah 44 karyawan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,serta Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat serta mempunyai hubungan yang positif terhadap Produktivitas kerja sehingga dapat menguntungkan PT.Alfa Surya Mandiri.</p>	<p>Perbedaan: Dalam penelitian tersebut menggunakan empat variabel dan analisis yang digunakan analisis regresi sederhana berbeda dengan penelitian ini.</p> <p>Persamaan: Ada kesamaan variabel X dan Y dalam penelitian tersebut. Yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja</p>
12	<p>Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, and I Gusti Made Suwandana</p> <p>European Journal of Business and Management Research</p> <p>ISSN: 2507-1076</p>	<p>Judul : <i>The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company</i></p> <p>Metode : <i>quantitative research</i></p> <p>Sample : 58</p>	<p><i>Work discipline has a positive influence on customer satisfaction.</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang Variabel Solving</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.</p>

13	<p>Milka Pasulu, Andi Irfan, Pahmi, Andi Alim, Lenny Thalib</p> <p>Account and Financial Management Journal</p> <p>e-ISSN: 2456-3374</p>	<p>Judul : <i>The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia</i></p> <p>Metode : <i>quantitative research</i></p> <p>Sample : <i>100</i></p>	<p><i>The phenomenon related to the performance of employees at the Regional Secretariat of East Luwu Regency is that work is still not running optimally. This can be seen in terms of quality, there are still many employees who do not have the ability in their field of work. Based on this, this study aims to see the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline. The research method was used with a quantitative approach. The research population was 118 people while the samples taken were 100 people. The data collection method used in this study was the use of personally administered questionnaires.</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak memiliki sample banyak</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.</p>
14	<p>Adriansah, Ramli, Muh. Ferils</p> <p>Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(5) 2023 : 6776-6785</p>	<p>Judul : <i>examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Manakarra Unggul Lestari In Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency</i></p> <p>Metode : <i>quantitative research</i></p> <p>Sample : <i>100</i></p>	<p><i>Managing stress, fostering motivation, and enforcing discipline collectively contribute to enhanced employee performance. These findings underscore the significance of addressing these factors holistically to improve organizational effectiveness. The research provides</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel stres kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja</p>

			<i>practical insights for HR management and organizational strategies, ultimately fostering a productive work environment and successful outcomes.</i>	
15	<p>Yani Maryani , Mohammad Entang, Martinus Tukiran</p> <p>INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)</p> <p>e-ISSN: 2775-0809</p>	<p>Judul : the Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</p> <p>Metode : <i>quantitative research</i></p> <p>Sample : 158</p>	<p><i>The data analysis technique used descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis techniques</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti terdahulu dan penulis beda tempat dan juga adanya perbedaan sample</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja</p>
16	<p>Adi Lukman Hakim, Erna Nur Faizah, Firdausi Nujulah</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 11 Number 2 September 2021</p> <p>e-ISSN: 2775-0809</p>	<p>Judul : The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</p> <p>Metode : <i>quantitative research</i></p> <p>Sample : 170</p>	<p><i>The research objective is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at Kopitiam Cafe and Restaurant partially and simultaneously. Research method with associative method then using a quantitative descriptive approach. Multiple linear regression is a data analysis technique</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti terdahulu dan penulis beda tempat dan juga adanya perbedaan sample</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja</p>

17	<p>Filberto Salim, Yovie Ernanda, Yenny, Wulansari</p> <p>Journal of Management Science (JMAS) Volume 6, No. 1, January 2023, pp 05-09</p> <p>ISSN : 2684-9747</p>	<p>Judul : Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama Metode : <i>quantitative research</i> Sample : 67</p>	<p><i>The results showed that partially stated work discipline, work environment, and work motivation had a significant effect on employee performance at PT Autostar Mandiri Teknotama. And Simultaneously states that all independent variables have a significant effect on the performance of employees at PT. Teknotama independent autostar.</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti terdahulu dan penulis beda tempat dan juga adanya perbedaan sample. Peneliti terdahulu memiliki sample lebih sedikit daripada penulis</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja</p>
18	<p>Valensia Angelina Wisti Dapu</p> <p>faculty of Economics and Business International Business Administration (IBA) Program University of Sam Ratulangi Manado</p> <p>ISSN 2303-11</p>	<p>Judul : The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado Metode : <i>quantitative research</i> Sample : 60</p>	<p><i>This study uses associative method using questionnaires and multiple regression analysis. Data collected through questionnaire distributed to 60 employees of PT. Trakindo Utama Manado. The analysis showed jointly work Discipline, Motivation, and Leadership affect Employee Performance.</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti terdahulu dan penulis beda tempat dan juga adanya perbedaan sample. Peneliti terdahulu memiliki sample lebih sedikit daripada penulis. Peneliti tidak meneliti kepemimpinan dan kinerja karyawan</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, produktivitas kerja dan disiplin kerja</p>

19	<p>Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Denok Sunarsi, Azhar Affandi.</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 9 , No. 1, June 2021, pp. 89 - 94</p> <p>ISSN 2088-4877</p>	<p>Judul : The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Metode : <i>quantitative research</i> Sample : 57</p>	<p><i>This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work discipline with motivation as a mediation variable. The independent variables in this study are Compensation and Work Discipline. While the dependent variable is performance and the mediating variable is motivation.</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti tidak menggunakan intervening variabel.</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja</p>
20	<p>Dita Selvioneta Yuni Siahaan, Yohny Anwar, Husni Muharram Ritonga</p> <p>Konfrontasi Journal: Culture, Economy and Social Changes, 9 (3) September 2022, 483-495 ISSN: 1410-881X (Print), 2716-2095 (Online)</p>	<p>Judul : The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai) Variable Metode : <i>quantitative research</i> Sample : 45</p>	<p><i>The results showed that the ability, work discipline, and work motivation both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of honorary employees at the Department of Transportation of Binjai City.</i></p>	<p>Perbedaan: peneliti dan penulis memiliki perbedaan tempat dan juga sample.</p> <p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang efektif akan memberikan penjelasan secara teoritis mengenai relasi antar variabel yang diteliti. kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menguraikan relasi antara teori dengan faktor faktor yang diidentifikasi sebagai masalah. ini berarti bahwa kerangka berfikir berfungsi sebagai penjelasan awal untuk fenomena yang akan dijadikan objek penelitian. berdasarkan teori yang telah direview oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian yang telah diuraikan oleh penulis mengenai variabel produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja. jika produktivitas pegawai pada perusahaan PPSDM GEOMINERBA sudah baik maka akan meningkatkan hasil produktivitas yang baik di perusahaan sehingga perusahaan perlu mendukung para karyawan agar tetap pada tingkat produktivitas yang tinggi. Perusahaan dapat mendukung dengan cara mempertimbangkan pelatihan yang berkompeten, relasi yang baik, penghargaan agar produktivitas tetap pada posisi yang maksimal.

Keseimbangan antara motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Keseimbangan yang baik antara kedua faktor ini dapat menghasilkan perubahan signifikan yang berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Sebagai contoh, ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung memiliki inisiatif dan semangat yang lebih untuk menyelesaikan tugas. Namun, tanpa disiplin kerja yang baik, motivasi tersebut mungkin tidak efektif dalam menghasilkan output yang konsisten dan berkualitas. Sebaliknya, disiplin kerja yang kuat tanpa motivasi yang memadai dapat menyebabkan kejenuhan dan kurangnya inovasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menekankan pentingnya disiplin, tetapi juga memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Produktivitas kerja pegawai merujuk pada sejauh mana karyawan merasa tertantang, terlibat, dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini termasuk apakah pekerjaan mereka memungkinkan

mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, apakah mereka merasa tugas-tugas mereka memberikan kontribusi yang bermakna, dan sejauh mana mereka merasa berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan adalah aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Masalah tentang motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil produktivitas secara signifikan. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha yang diberikan, dan ketahanan dalam menghadapi hambatan atau masalah. Jika motivasi kerja rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena karyawan mungkin tidak memiliki semangat atau keinginan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Motivasi yang tinggi sering kali berkorelasi dengan peningkatan produktivitas karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih gigih, berdedikasi, dan bersedia untuk berusaha lebih dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan kejenuhan, ketidakpuasan kerja, dan akhirnya, penurunan kinerja keseluruhan. Masalah kedisiplinan dalam bekerja dapat memengaruhi hasil produktivitas secara signifikan. kedisiplinan kerja yang baik dan maksimal dari para pegawai akan mengurangi atau bahkan menghilangkan berbagai masalah yang timbul akibat perilaku tidak disiplin, seperti keterlambatan kerja dan absensi yang sering, yang dapat mengganggu produktivitas kerja. selain itu menjaga

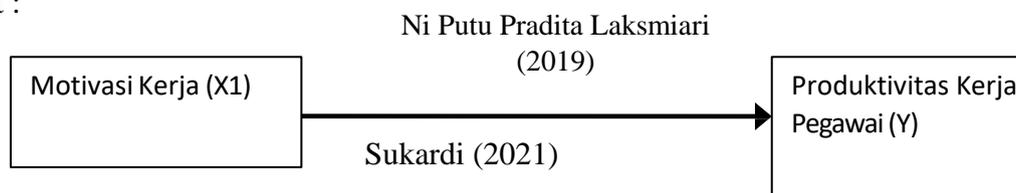
standar kerja yang tinggi dalam organisasi dan meningkatkan moral kerja juga merupakan hasil dari disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat mencegah pelanggaran peraturan dalam perusahaan.

2.2.1 pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas perusahaan sangatlah besar. Karyawan yang terdorong dengan motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan peningkatan kinerja, lebih jarang absen, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, motivasi yang tinggi juga mendorong retensi karyawan yang lebih baik, mengurangi kebutuhan untuk rekrutmen dan pelatihan berulang. Kreativitas serta inovasi karyawan yang termotivasi seringkali membawa solusi baru yang meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi juga menunjang kerja sama tim yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung sinergi dan produktivitas tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan, sebab ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Adapun pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ini ini didukung dengan adanya penelitian Angel Nainggolan, Paul Eduard Sudjiman (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Theplaza Residence.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1

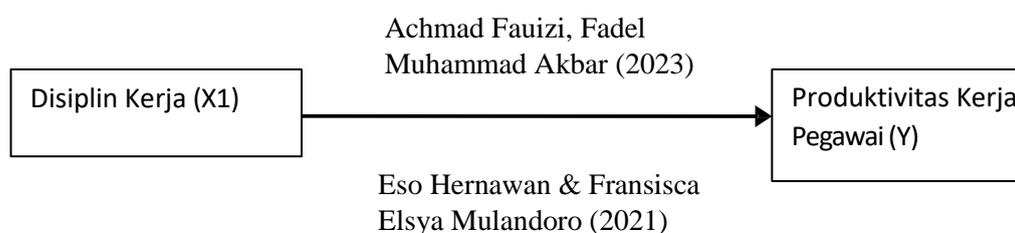
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, konsisten dalam menjalankan tugas, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Disiplin yang baik juga mempengaruhi kualitas pekerjaan karena karyawan yang disiplin mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan dengan ketat, yang berkontribusi pada output yang lebih berkualitas. Lebih lanjut, disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kerja sama tim yang efektif, mengurangi konflik internal dan mempercepat penyelesaian proyek. Konsistensi dalam disiplin kerja juga memperkuat reputasi perusahaan di mata klien dan mitra bisnis, yang pada gilirannya dapat membuka lebih banyak peluang bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menanamkan dan memelihara disiplin kerja yang kuat di antara karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hal tersebut dibuktikan dengan didapatnya hasil penelitian oleh peneliti terdahulu Eso Hernawan & Fransisca Elsy Mulandoro (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan variabel lainnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal tersebut dibuktikan dengan didapatnya hasil penelitian oleh peneliti terdahulu Eso Hernawan & Fransisca Elsy Mulandoro (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan variabel lainnya terhadap produktivitas kerja pegawai.



Gambar 2. 2

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

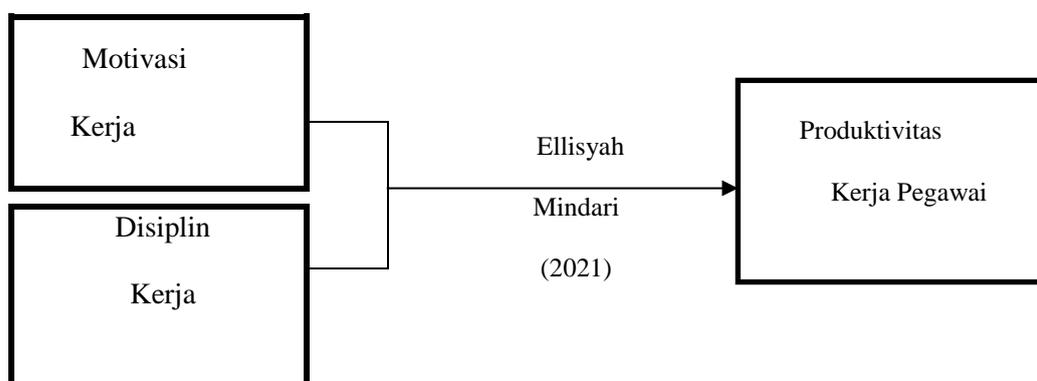
Pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan tidak dapat diremehkan, karena keduanya secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional. Disiplin kerja yang baik mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta konsistensi dalam performa. Kedisiplinan ini memastikan bahwa semua proses berjalan lancar dan sesuai rencana, yang mengurangi waktu henti dan kesalahan operasional. Misalnya, dalam setting pabrik, disiplin dalam mematuhi. Di sisi lain, motivasi menyediakan dorongan internal bagi karyawan untuk mengejar keunggulan. Motivasi yang tinggi

seringkali dikaitkan dengan peningkatan inisiatif dan komitmen. Misalnya, karyawan yang termotivasi lebih cenderung mencari cara untuk meningkatkan proses kerja, yang bisa berupa pengoptimalan tugas rutin atau penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi ini bisa ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti insentif finansial, peluang pengembangan karir, pengakuan atas kinerja yang baik, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Kombinasi dari disiplin dan motivasi menciptakan sinergi yang kuat. Misalnya, karyawan yang disiplin dan termotivasi tidak hanya akan mengikuti standar yang diberikan tetapi juga akan mencari cara untuk melampaui standar tersebut. Mereka cenderung menghadiri lebih banyak pelatihan, berpartisipasi aktif dalam pertemuan tim, dan berkontribusi pada inisiatif perbaikan berkelanjutan. Strategi manajemen untuk mengoptimalkan kedua aspek ini bisa melibatkan penggunaan teknologi untuk memantau dan meningkatkan disiplin kerja, seperti sistem manajemen waktu yang otomatis dan software yang melacak kemajuan tugas. Untuk motivasi, perusahaan mungkin mengadopsi model penghargaan yang lebih personalisasi yang mengakui tidak hanya pencapaian tetapi juga upaya individu, serta menawarkan program mentoring untuk pengembangan profesional. Dengan demikian, manajemen yang efektif dari disiplin dan motivasi tidak hanya memperkuat produktivitas tetapi juga mempromosikan budaya kerja yang lebih positif dan dinamis, di mana karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkembang bersama perusahaan. Ini pada akhirnya membantu perusahaan tidak hanya dalam mencapai target jangka

pendek tetapi juga dalam membangun keberhasilan jangka panjang.

Menurut Ellisyah Mindari (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara bersama-sama baik parsial maupun simultan pada Dinas perkebunan kabupaten Musi Banyuasin, yaitu salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam perkebunan mempunyai tugas untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan dalam bidang perkebunan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja serta disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Apabila motivasi dan disiplin kerja dapat diatasi perusahaan dengan baik, maka produktivitas kerja pegawai akan terus meningkat dan pegawai akan merasa semangat dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut:



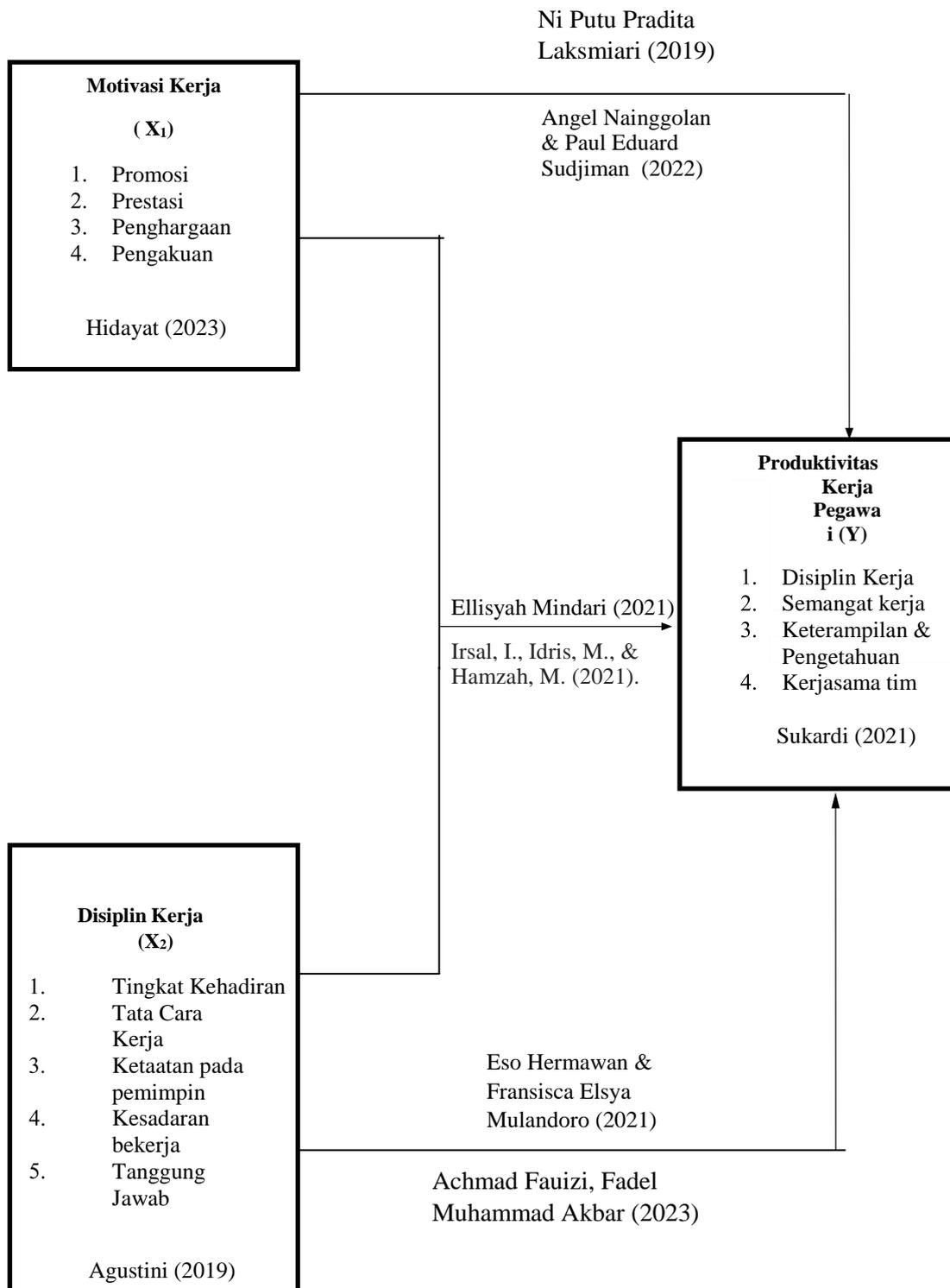
Gambar 2. 3

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma, menurut Lexy J. Moleong, adalah model atau pola tentang bagaimana sesuatu disusun (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi (perilaku dalam konteks atau dimensi waktu tertentu). Menurut Prof. Kasiram, paradigma adalah acuan longgar untuk penelitian yang terdiri dari asumsi, dalil, aksioma, postulat, atau konsep.

Berdasarkan uraian diatas, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih dianggap sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA

H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.