

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **2.1.1.1. Definisi Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan, menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, menurut Kunartinah (2016:4) menyatakan bahwa kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan Badriyah (2015:164) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mabaso (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan Pembayaran diberikan oleh atasan kepada karyawannya untuk layanan yang diberikan seperti waktu, tenaga, dan keterampilan. Berdasarkan kajian konsep kompensasi di atas dapat disusun rekapitulasi konsep kompensasi sebagai berikut.

**Tabel 2. 1**  
**Konsep Kompensasi**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kompensasi
1.	2016	Wibowo	Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.
2.	2016	Marwansyah	Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3.	2016	Kunartinah	kompensasi ( <i>compensation</i> ) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan.
4.	2015	Badriyah	kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
5.	2014	Mabaso	kompensasi merupakan Pembayaran diberikan oleh atasan kepada karyawannya untuk layanan yang diberikan seperti waktu, tenaga, dan keterampilan
<b>Kesimpulan Kompensasi</b>			
<b>Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.</b>			

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 2.1 mengenai konsep kompensasi yang telah di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan konsep Badriyah (2015) karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **2.1.1.2. Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Adapun tujuan kompensasi menurut Menurut Soekidjo Notoatmojo (2015:143) tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai berikut.

#### **1. Menghargai prestasi kerja**

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

#### **2. Menjamin keadilan**

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

#### **3. Mempertahankan karyawan**

Dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### **4. Memperoleh karyawan yang bermutu**

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

#### 5. Pengendalian biaya

Dengan pemberian sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

#### 6. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### **2.1.1.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh sebagai berikut.

#### 1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

#### 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamenaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilka prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

#### **2.1.1.4. Jenis Kompensasi**

Menurut Rivai (2015) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut.

##### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- ##### **2. Kompensasi Non Finansial**
- Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru,

prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

#### **2.1.1.5. Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Badriyah (2015) indikator kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji dapat dilihat dari keadilan dalam pemberian gaji, kelayakan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa benda, uang maupun bangunan.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Bahri & Kamse (2018) menyatakan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sedangkan, menurut Razak & Ramlan (2018) menyatakan disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu.

Selanjutnya, Menurut Edy Sutrisno (2016:89) 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. Kemudian, menurut Feni Pertiwi (2017) Disiplin Kerja adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Ismail Usman (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar. Berdasarkan kajian konsep disiplin kerja di atas dapat disusun rekapitulasi konsep disiplin kerja sebagai berikut.



**Tabel 2. 2**  
**Konsep Disiplin Kerja**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Disiplin Kerja
1.	2018	Bahri & Kamse	Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.
2.	2018	Razak & Ramlan	Disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu.
3.	2016	Edy Sutrisno	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
4.	2017	Feni Pertiwi	Disiplin kerja adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
5.	2016	Ismail Usman	Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan antara karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar
<b>Kesimpulan Disiplin Kerja</b>			
<b>Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seorang karyawan yang mematuhi dan mentaati peraturan – peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.</b>			

*Sumber : Data diolah peneliti 2020*

Berdasarkan pada tabel 2.2 mengenai konsep disiplin kerja yang telah di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seorang karyawan yang mematuhi dan mentaati peraturan – peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan konsep Edy Sutrisno (2016) karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan 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.

### **2.1.2.2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja**

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016) adalah sebagai berikut :

#### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

#### **3. Disiplin progresif**

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

### **2.1.2.3. Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014) mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Menata kehidupan bersama**

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

### **2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1. Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan, menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan, menurut Wibowo (2016) Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Selain itu, menurut chunkwan (2014) motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong internal atau eksternal yang menghasilkan kemauan untuk melakukan suatu tindakan hingga akhir yang konklusif. Berdasarkan kajian konsep motivasi kerja di atas dapat disusun rekapitulasi konsep motivasi kerja sebagai berikut.

**Tabel 2. 3**  
**Konsep Motivasi Kerja**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Motivasi Kerja
1.	2014	Anogara	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
2.	2016	Siagian dalam Edy Sutrisno	motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.
3.	2015	Rivai	motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu
4.	2016	Wibowo	Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan
5.	2014	chunkwan	motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong internal atau eksternal yang menghasilkan kemauan untuk melakukan suatu tindakan hingga akhir yang konklusif.
			Kesimpulan Motivasi Kerja
<b>Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kerja yang mampu menggerakkan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.</b>			

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan pada tabel 2.3 mengenai konsep motivasi kerja yang telah di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi

kerja merupakan suatu dorongan kerja yang mampu menggerakkan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan konsep Wibowo (2016) karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

### **2.1.3.2. Teori Motivasi Kerja**

Menurut Donni (2016:205) disajikan beberapa teori motivasi yang diantaranya, yaitu:

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi Abraham Maslow yang dinamakan dengan “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang 40 berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam - macam kebutuhan. Teori yang dikembangkan oleh Maslow ini menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, meliputi kebutuhan perlindungan fisik dan lingkungan hidup.



- c. Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan merasa memiliki atau diterima dalam kelompok.
- d. Kebutuhan akan harga diri, meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai.
- e. Kebutuhan aktualisasi, meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan atau berpendapat.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi Mc Clelland

McClelland memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yang merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan Kekuasaan, dengan didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain dan mencapai suatu kedudukan atau posisi jabatan.
- c. Kebutuhan Berafiliasi, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

## 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higiene yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier factor

Satisfier factor merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa pada teori satisfier factor, menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor hygiene adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, status, keamanan, upah dan gaji.

### **2.1.3.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja menurut Menurut Sunyoto Danang (2012) antara lain:

1. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

5. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

#### **2.1.3.4. Membangun Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2016:324) teknik memotivasi karyawan harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi adalah sebagai berikut.

1. Menilai sikap, penting bagi seorang manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka. dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.
2. Manajer yang baik, menjadi manajer yang baik yaitu manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* ( pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik).
3. Memperbaiki komunikasi, komunikasi antara manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan, Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan.
5. Memenangkan kerja sama, komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6. Mendorong inisiatif, inisiatif merupakan tanda motivasi yang tinggi. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.

#### **2.1.3.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Selain itu, Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. *Supervise*
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan

f. *Benefit* dan sekuritas pekerjaan

#### **2.1.3.6. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berprestasi dilihat dari target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dalam bekerja dan resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan, dapat dilihat dari komunikasi dan persahabatan yang terjadi.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, dapat terlihat dari pemimpin, menjadi duta perusahaan dan keteladanan.

#### **2.1.4. Produktivitas Karyawan**

##### **2.1.4.1. Definisi Produktivitas Karyawan**

Menurut Dobre (2018) Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Sedangkan, Menurut Hanaysha (2016) Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan

efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

Selanjutnya, menurut Mulyadi (2015: 100), produktivitas karyawan adalah dapat didefinisikan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Selain itu, menurut Edy Sutrisno (2016) Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan, Nasution (2014) menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Berdasarkan kajian konsep produktivitas karyawan di atas dapat disusun rekapitulasi konsep Produktivitas karyawan sebagai berikut.

**Tabel 2. 4**  
**Konsep Produktivitas Karyawan**

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Produktivitas Karyawan
1.	2018	Dobre	Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.
2.	2016	Hanaysha	Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.
3.	2015	Mulyadi	Produktivitas karyawan adalah dapat didefinisikan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output.
4.	2016	Edy Sutrisno	Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.
5.	2014	Ernawaty	Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu
Kesimpulan Motivasi Kerja			
Produktivitas karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dilihat dari input dan output yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan			

*Sumber : Data diolah peneliti 2020*

Berdasarkan pada tabel 2.4 mengenai konsep Produktivitas karyawan yang telah di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dilihat dari input dan output yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan konsep Edy Sutrisno (2016) karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

#### **2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2016:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan 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 mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

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

#### **2.1.4.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2016:105) upaya peningkatan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya yaitu seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-



menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir, pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa, satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

## 2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi-organisasi dimata

berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya kaberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi dinilai karena dinilai berhasil meningkatkan semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### 3. Pemberdayaan SDM

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat seperti mengakui harkat dan manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

#### **2.1.4.4. Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 104) indikator produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantug pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mmereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai , berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.
6. Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### 2.1.5. Hasil Penelitian terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. 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:

**Tabel 2. 5**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis/tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitaian	Perbedaan/ Persamaan
1.	I Made Krisna Suryantika dan Made Artha Wibawa (2020)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 55 Orang	Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan : tempat penelitian yang diteliti berbeda  Persamaan : penggunaan variabel independent dan dependent yang sama dan menggunakan metode yang sama
2.	Nurmalasari (2016)	Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 20 Orang	Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan : tempat penelitian yang diteliti, tidak menggnakan kata pemberian kompensasi dan tidak adanya variabel independent disiplin kerja dan motivasi kerja

				Persamaan : penggunaan variabel independent yang sama yaitu kompensasi dan penggunaan variabel independent dan dependent yang sama dan menggunakan metode yang sama
3.	Akhmad Ali Sodikin, Tarcisius T. dan Sipayung Drs.,MM (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BERDIKARI Meubel Nusantara)  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 90 Orang	Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan : tempat penelitian dan tidak adanya tambahan variabel independent motivasi kerja dan disiplin kerja.  Persamaan : penggunaan variabel independent yang sama yaitu kompensasi dan penggunaan variabel dependent produktivitas karyawan serta penggunaan metode
4.	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 65 Orang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok.	Perbedaan : Tempat penelitian dan tidak adanya variable independent kompensasi dan motivasi kerja  Persamaan : Penggunaan Variable independent : Disiplin kerja dan Variabel

				dependent: produktivitas karyawan serta penggunaan metode.
5.	Yulia Andini, Yusniar Lubis dan Rahma Sari Siregar (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 104 Orang	Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Perbedaan : Tempat penelitian dan tidak adanya variable independent kompensasi dan motivasi kerja  Persamaan : Variable independent yaitu Disiplin kerja dan Variabel dependent: produktivitas karyawan serta penggunaan metode.
6.	Muhammad Ismubahri Habibullah dan Dr. Ida Nurnida Relawan (2017)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta)  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 60 Orang	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan : Tempat penelitian dan tidak adanya variable independent disiplin kerja dan kompensasi  Persamaan : Variable independent : motivasi kerja dan Variabel dependent: produktivitas karyawan serta penggunaan metode.
7.	Desi rahmawati (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung  Metode : Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi	Perbedaan : tempat penelitian tidak adanya variable independent disiplin kerja dan kompensasi

		Sampel : 98 Orang	Produktivitas kerja karyawan.	Persamaan : penggunaan variabel independent motivasi kerja dan penggunaan variabel dependent produktivitas karyawan.
8.	Gek Indah Pujastuti Sukarta dan A.A Sagung Kartika Dewi (2020)	<i>Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity</i>  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 105 Orang	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 3. motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Perbedaan : tempat penelitian yang diteliti berbeda  Persamaan : penggunaan variabel independent dan dependent yang sama dan menggunakan metode yang sama
9.	Perawati, Bukman Lian dan Tobari (2018)	<i>The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity</i>  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 71 Orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. ada pengaruh yang signifikan sebagian kompensasi terhadap produktivitas guru. 2. ada pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas guru.	Perbedaan : tempat penelitian dan unit analisis  Persamaan : penggunaan variabel independent dan dependent yang sama dan menggunakan metode yang sama

			3. ada pengaruh yang signifikan sebagian disiplin terhadap produktivitas guru 4. ada pengaruh yang simultan dan signifikan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas guru.	
10.	Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2015)	<i>The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)</i>  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 52 Orang	Terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja	Perbedaan : Tempat penelitian, perbedaan ahasa dan tidak ada variable independent motivasi kerja  Persamaan :  Penggunaan Variable independent : Kompensasi dan disiplin kerja dan penggunaan Variabel dependent: produktivitas karyawan
11.	Chukwuma Edwin dan Dr Obiefuna Okafor (2014) ISSN 2349-0330	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnew</i>  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 400 Orang	Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan : Tempat penelitian dan tidak adanya variable independent kompensasi dan disiplin kerja serta perbedaan Bahasa  Persamaan :  Penggunaan Variable independent : Motivasi kerja dan penggunaan Variabel dependent:



				produktivitas karyawan
12.	Emmanuel Erastus Yamoah (2013)	<i>Relationship Between Compensation And Employee Productivity</i>  Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 100 Orang	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan : Tempat penelitian dan tidak adanya variable independent motivasi kerja dan disiplin kerja serta perbedaan Bahasa.  Persamaan : penggunaan Variable independent kompensasi dan penggunaan Variabel dependent: produktivitas karyawan

Sumber : Data ditulis oleh peneliti (2020)

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara konseptual tentang gejala suatu masalah yang saling berhubungan.

Produktivitas karyawan merupakan adalah suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas ini dapat membuat perusahaan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan, tak terkecuali PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta.

PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis sepatu dengan berbagai merk dan

model yang berbeda untuk di kirim ke beberapa retail yang ada di Indonesia. Pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta produktivitas karyawan ini sangat ini butuhkan, hal ini dikarenakan dalam kegiatan produksinya karyawan produksi pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta dituntut untuk memenuhi target dengan kuantitas dan waktu pengerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Hanya saja pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta, produktivitas pada karyawan produksi belum bisa dikatakan berjalan dengan baik, hal ini terbukti dengan pada beberapa bulan target produksi belum tercapai (lihat tabel 1.1), hal tersebut tentu menjadi suatu masalah. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai. Semangat kerja. Pengembangan diri, Mutu dan efisiensi.

Masalah produktivitas karyawan pada PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta ini selain target produksi yang tidak tercapai, karyawan juga tidak mempunyai semangat kerja sehingga hasil produksinya tidak meningkat. Selain itu, beberapa karyawan bekerja tidak tepat waktu karena mereka datang tidak tepat waktu, sehingga jumlah produk yang dihasilkan berkurang. Produktivitas karyawan ini dapat ditingkatkan dengan beberapa hal salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan. kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini terjadi karena apabila kompensasi yang diberikan perusahaan seimbang maka produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi dapat diukur dengan gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas. Adapun masalah

dalam kompensasi pada karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta adalah gaji yang diberikan belum memenuhi kebutuhan karyawan, ketidakrataaan pemberian tunjangan kesehatan serta fasilitas yang diberikan kurang lengkap.

Selain kompensasi, faktor yang dapat meningkatkan produktivitas lainnya adalah disiplin kerja. disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan yang mengikuti dan mematuhi peraturan – peraturan di perusahaan. Apabila disiplin kerja diperusahaan diterapkan dan berjalan dengan baik maka produktivitas akan akan meningkat. Disiplin kerja dapat diukur dengan Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya .Adapun masalah dalam disiplin kerja pada karyawan produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta adalah adanya karyawan yang datang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan serta banyak karyawan yang belum mematuhi aturan-aturan perusahaan seperti belum menggunakan seragam.

Kemudian motivasi kerja juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena karyawan mempunyai dorongan untuk mengerjakan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat diukur dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerja. Adapun permasalahan yang terjadi pada karyawan produksi PT.Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta adalah karyawan belum mempunyai prestasi kerja

karena belum mencapai target dan beberapa karyawan belum menguasai pekerjaannya, hal ini bisa disebabkan karena tidak ada pelatihan kepada karyawan.

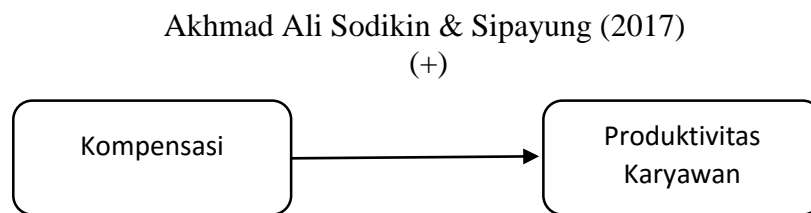
### **2.2.1. Teori Keterkaitan**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan penulis, berikut teori keterkaitan antar variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

#### **2.2.1.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena pemberian kompensasi yang baik akan menaikkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh Nurmalasari (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak* yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Akhmad Ali Sodikin, dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Kemudian, penelitian dari Yamoah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Compensation And Employee Productivity* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

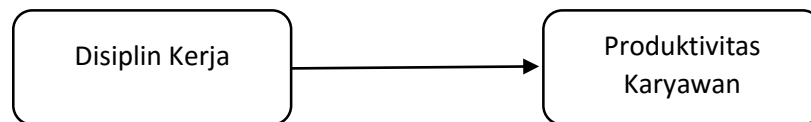
#### **2.2.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak memedulikan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Hal ini didukung dengan penelitian Reni Hindriari (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok yang menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Yulia Andini, dkk ( 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu dengan hasil penelitian yang menyebutkan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian dari Dewi Tri (2015) yang berjudul *The Influence of The Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company PT. Garuda Milky Artha Surabaya )* mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Reni Hindriari (2018)

(+)



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

### **2.2.1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

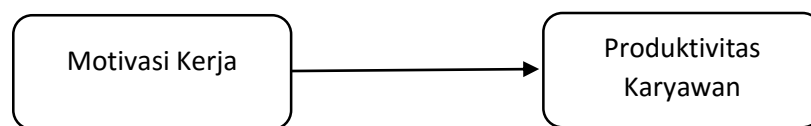
Motivasi kerja yang bagus dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang mempunyai dorongan dalam berkerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh, hal ini dapat menambah produktivitas karyawan semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Muhammad Ismubahri Habibullah (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kemudian, penelitian dari Desi Rahmawati (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Chukwuma Edwin Maduka dan Dr Obiefuna Okafor (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of Motivation on Employee Productivity:*

*A Study of Manufacturing Companies in Nnewi* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Muhammad Ismubahri Habibullah (2017)

(+)



**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

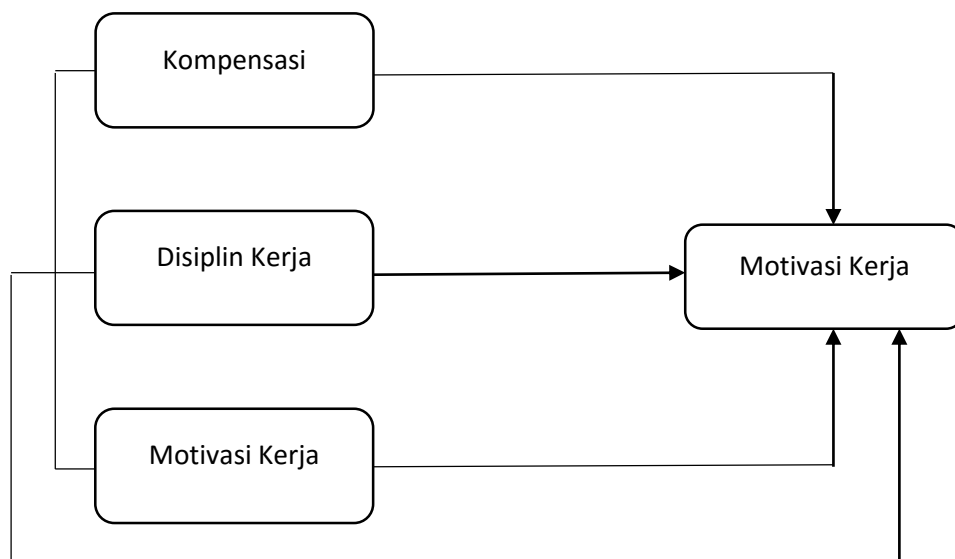
#### **2.2.1.4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi Tiga variabel faktor yang berpengaruh terhadap adanya motif karyawan untuk mempunyai dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan lebih cepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian dari I Made Krisna Suryantika dan Made Artha Wibawa (2020) yang berjudul *Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan* menyatakan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian dari Gek Indah Pujastuti Sukarta dan A.A Sagung Kartika Dewi (2020) yang berjudul *Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity*

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan. Kemudian, penelitian dari Perawati, dkk. (2013) yang berjudul *The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity* menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial.

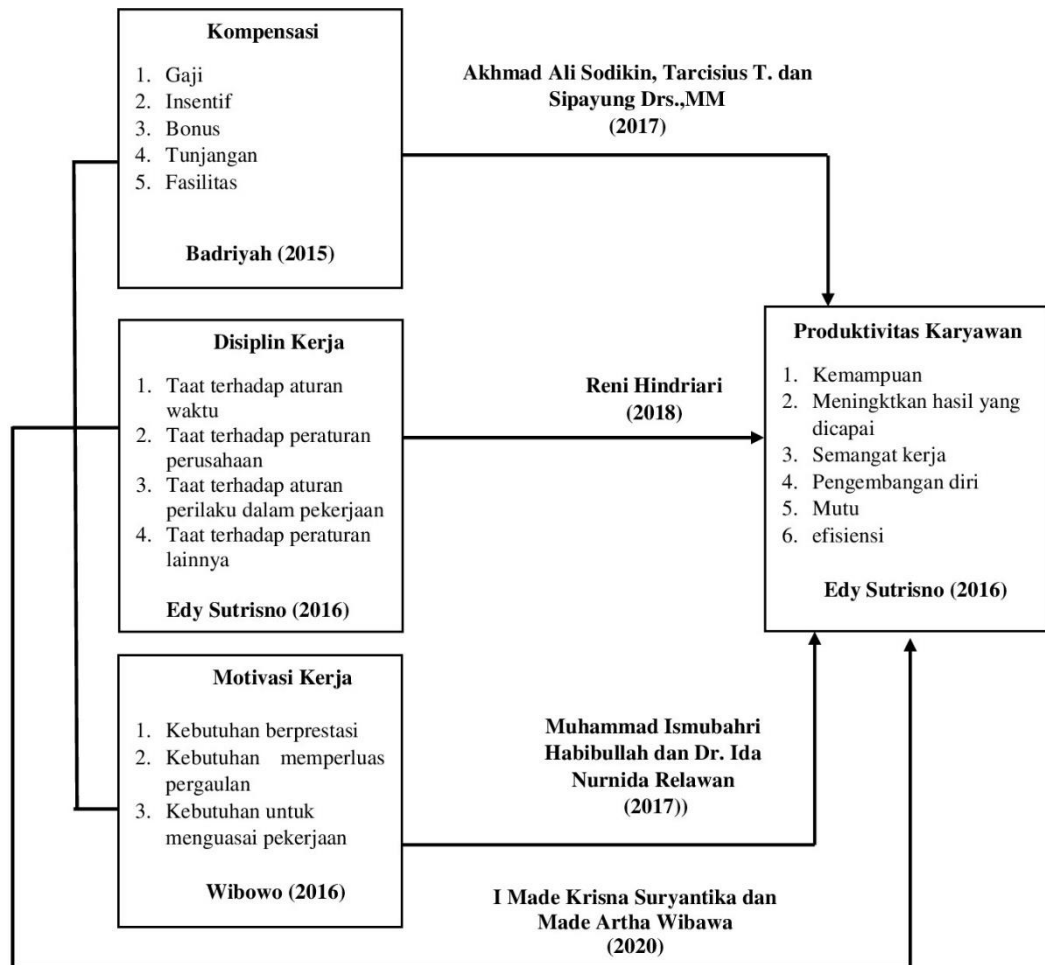
I Made Krisna Suryantika dan  
Made Artha Wibawa (2020)  
(+)



**Gambar 2. 4**  
**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap**  
**Produktivitas Karyawan**



Berdasarkan uraian – uraian yang sudah dijelaskan, dapat kita ambil bahwa paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. 5**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam pertanyaan. Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang bisa disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji dalam hipotesis tetapi hanya diuraikan berdasarkan variabel, sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai ke lima dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
- H2 = Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.
- H3 = Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Parsial.

H4 = Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta Secara Simultan.