BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. KAJIAN PUSTAKA

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Suatu tata tertib, peraturan dan kebijakan dari perusahaan sangat diperlukan dalam bekerja.

> "Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (2002:72) telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan."

> "Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan."

Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas diketahui bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Ada tiga tindakan-tindakan disiplin yang keliru sehingga berpengaruh negative bagi perusahaan, yaitu :

1. Terdapat disiplin manajerial, dimana segala sesuatunya sangat tergantung pada pemimpin, dari sejak permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim, dimana keberhasilan dan kesempurnaan kinerja bermuara dari rasa saling ketergantungan, ini berasal dari suatu komitmen bersama oleh setiap karyawan terhadap keseluruhan organisasi perusahaan. Kegagalan dari satu orang karyawan akan menyebabkan kejatuhan seluruh karyawan.
3. Terhadap disiplin diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya sangat bergantung pada pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengendalian diri dari setiap karyawan.

Disiplin menurut pedoman atau petunjuk yang telah digunakan merupakan alat untuk menggerakan karyawan dalam upaya kerja sama dalam mencapai tujuan, disiplin dalam arti luas merupakan urat organisasi, perekat yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi keatas dan kebawah yang efisien, mendorong kerja sama dan membangun kebanggan kelompok (Simamora 2012:747).

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seseorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:194) faktor-faktor yang memepengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup 27 menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bearti tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalaha, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, menaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif dan menciptkan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakanakan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di tunjukan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

1) Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.

Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

1. Ketepatan waktu

   Ukuran dari ketepatan waktu dapat di lihat dari tingkat keterlambatan jam kerja karyawan dan tingkat pelanggaran jam istirahat kerja. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki displin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

   Ukuran dari pemanfaatan sarana dapat di lihat dari tingkat menggunakan peralatan kantor dan tingkat kelengkapan fasilitas yang di gunakan. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

   Ukuran dari tanggung jawab yang tinggi dapat di lihat dari tingkat menyelesaikan tugas pegawai dan tingkat sikap karyawan pada saat dikantor. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

   Ukuran dari ketaatan terhadap aturan kantor dapat di lihat dari tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan kantor dan tingkat kesesuaian karyawan memakai seragam sesuai prosedur. Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat

diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

> "Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu insentif. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Sirait, 2006: 202). "

> "MenurutSarwoto (2000;144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. "

> "Riani (2013:132) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam bebagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain. "

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentuberdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan 2010:183).

> "Sedangkan menurut Handoko dalam Sirait (2006: 202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. "

Siagian (2012:252) mengungkapkan bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.

> "Hariandjaja (2011:65) Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal ".

Menurut Simamora (2011:544) insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi.

> "Sedangkan menurut Gorda (2012:41) Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi ".

Insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan, penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

> "Sedangkan Menurut Harsono (2010: 21) berpendapat Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik ".

> "Sementara itu Heidjacman dan Husnan (2011:161) mengemukakan bahwa pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. jadi dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda ".

Disamping itu ada pendapat dari ahli lain tentang pengertian insentif. insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Jadi pada dasar jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada ahkirnya tujuan instansi dapat tercapai.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam bebagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain. Insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2011).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan.

Menurut Nawawi (2011:317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi Khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Justine T. Sirait (2006:202) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

1) Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pension).

2) Non Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3) Sosial Incentive

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2005: 121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.

2) Pengadaan yang efektif.

3) Motivasi.

4) Stabilitas karyawan.

5) Disiplin.

6) Pengaruh serikat pekerja.

7) Pengaruh pemerintah.

2.1.2.3. Dimensi Insentif

Jenis-jenis dimensi insentif menurut Hasibuan (2011) yaitu :

1. Insentif material, yang dapat diberikan dalam bentuk: bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan bantuan hari tua.

2. Insentif non-material, yang dapat diberikan dalam bentuk: jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, dan pemberian pujian lisan atau tulisan.

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan, terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan agar memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Insentif

Menurut Secara harfiah Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Dalam hal ini penulis

mengutip pendapat para ahli dalam menjelaskan dan menentukan dimensi dan indikator insentif.

Menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material

A. Insentif dalam bentuk uang

a. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

b. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian pejualan.

c. Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran

berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

B. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

a. Pembuatan rumah dinas.

b. Pengobatan secara cuma-cuma.

c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.

d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.

e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji.

f. Pemberian piagam penghargaan.

g. Biaya pindah.

h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

i. Dan lain-lain.

2. Insentif non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar secara resmi.

2. Pemberian tanda jasa atau medali.

3. Pemberian piagam penghargaan.

4. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupunpribadi.

5. Ucapan terimakasih secara formal dan non formal.

6. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya benderapada mobil dan sebagainya.

7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

> "Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional yang di kutip oleh Husein Umar (2003:47) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini ".

Sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama mengarah pada efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang keduaya itu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi peggunaan nya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

Hasibuan (2005:160) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

> "Whitmore dalam Sedarmayanti (2005:58) yang mengatakan bahwa Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan."

> "Menurut Yin Kimsean (2011-319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan."

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011-100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

2) Aspek efisiensi tenaga kerja

3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

> "Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Yin Kimsean (2011-319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai ".

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011-99), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Menurut Agus Dwiyanto dalam Raviato (1991:12) konsep produktivitas tidak hanya sekedar mengukur tingkat efisiensinya saja akan tetapi pada efektivitas pelayanan juga. Produktivitas pada umumnya dipahami hanya sebatas rasio antara input dengan output saja. Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh *General Accounting Office* (GAO) dikembangkan satu ukuran produktivitas yang

lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

Menurut Terry dalam Sony Sumarso (2003:62) produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan.

> Sedangkan menurut Sony Sumarso (2003:63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat mono dualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut F.C games dalam Yin Kimsean (2011: 321) faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1) Usaha
2) Motivasi
3) Kemampuan
4) Kesempatan dan kejelasan tujuan

Menurut Sony Sumarso (2003:65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sondang P Siagian (2003:93) ada dua factor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) adalah sebagai berikut :

1) Tingkat pendidikan dan keahlian
2) Jenis teknologi dan hasil produksi
3) Kondisi lingkungan kerja
4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental
5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
6) Keanekaragaman tugas
7) Sistem insentif
8) Keamanan kerja
9) Kepuasan kerja
10) Kepastian pekerjaan
11) Perspektif dari ambisi dan promosi
12) Umpan balik atau upah

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:58) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Manusia
2) Modal
3) Metode (proses)
4) Lingkungan organisasi (internal)
5) Lingkungan produksi
6) Lingkungan negara (eksternal)
7) Lingkungan internal maupun regional
8) Umpan balik

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma (2006: 205) bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga teanga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang

mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 94), mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut :

$$produktivitaskerja = \frac{output}{\text{Input}}$$

$$produktivitasperkapita = \frac{0}{\text{NxH}}$$

Keterangan:

O= output atau hasil

N= Jam/hari kerja nyata

H= Jumlah tenaga kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.

3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Sedangkan menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil ouput serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Husein Umar (2003:47) Produktivitas yang dimaksud dalam penelitian adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas, Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan

   Ukuran dari kualitas dapat di lihat dari tingkat kerja karyawan dan tingkat kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas, Yang merupakan hasil atau ketepatan waktu yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari jumlahnya.

   Ukuran dari kuantitas dapat di lihat dari tingkat seberapa cepat karyawan menyelesaiakn tugas dan tingkat hasil yang diperoleh karyawan.

3. Ketepatan waktu, datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan yang dapat bersikap tertib.

   Ukuran dari ketepatan waktu dapat di lihat dari tingkat keterlambatan jam kerja karyawan dan tingkat pelanggaran jam istirahat kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Thn/Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Oleh : Abellia Marthadini (2017) Metode Penelitian : Deskriptif dan verifikatif Pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara terstruktur.	” Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan Mempertimbang kan Motivasi Kerja “.	Dalam penelitian ini, banyaknya pengaruh yang kurang signifikan dengan setiap keterkaitan variabel yang memicu tingkatan rendahnya dari disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan variable (Y) Motivasi sebagai variable dependennya.	Menggunakan 4 variabel dalam penelitian nya dan menggunakan variable Motivasi sebagai variable (Y).
2	Oleh : Ismail Usman (2016) Metode Penelitian :	“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allojaya Jaya Bontang “	Menunjukkan bahwa variabel displin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan setelah dihitung secara	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Produktivitas Kerja sebagai	Menggunakan 2 variabel dalam penelitian nya yaitu Disiplin Kerja sebagai (X1) dan Produktivitas

	Deskriptif verifikatif dengan Pendekatan *ex post facto* dan *survey*.	ISSN : 2355-5408	parsial. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya Displin Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT Allo Jaya Bontang.	variable dependennya.	Kerja sebagai (Y) Dan mengemukakan bahwa tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel displin Kerja dengan produktivitas Kerja.
3	Oleh : I Ketut Febri Anata (2016) Metode Penelitian : Menggunakan metode sensus dan menggunakankaryawan sebagai populasi Villa Mahapala Sanur untuk diteliti.	" Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja " ISSN : 2303-8912	Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur dan secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Produktivitas kerja sebagai variable dependennya.	Mengemukakan dari variabel Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
4	Oleh : John Foster Marpaung (2014)	" Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inited	Pemberian insentif memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari	Menggunakan variable (X1) Pemberian Insentif sebagai variable independen dan variable (Y)	Menggunakan 2 Variable yaitu Pemberian Insentif dan Produktivitas kerja. Dan

	Metode Penelitian : Metode deskriptif dan deduktif serta metode perhitungan dengan korelasi.	Dico Citas ” ISSN : 2088-3943	angka yang diperoleh yaitu sebesar 99,125 % yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas.	Produktivitas kerja sebagai variable dependennya.	menggunakan variabel pemberian insentif sebagai variabel (X1) sebagai variabel independen nya.
5	Oleh : Rendi Dwi Rahmat at all (2014) Metode Penelitian : Metode penelitian yang digunakan oleh penulis ini adalah metode kuantitatif.	“ Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung ” ISSN : 2337-912X	Bahwa pemberian insentif pada karyawan Pabrik Kopi Cap Gajah seperti Bonus, Komisi, Profit sharing, Kompensasi ditangguhkan merupakan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilihat dari hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa rata-rata karyawan merasa diperhatikan dengan pemberian insentif.	Menggunakan variable (X1) Insentif sebagai variable independen dan variable (Y) Produktivitas kerja sebagai variable dependennya	Menggunakan 2 Variabel yaitu insentif sebagai X1 dan produktivitas kerja karyawan.
6	Oleh : Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016) Metode Penelitian :	“ The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services	Hasil penelitian ini bias disimpulkan yaitu ada pengaruh yang signifikan terhadap nilai disiplin kerja dan kompensasi terhadap	Terdapat persamaan variable nya yaitu disiplin kerja sebagi (X1) dan variable produktivitas kerja sebagai (Y	Menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi dan variabel mempengaruhi disiplin kerja

	metode yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling.	Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya) ". ISSN : 1833-3850	produktivitas kerja pada PT. Garuda Milky Artha di Surabaya dan penelitian terdahulu mendukung penelitian ini	)	produktivitas kerja padaPT. Garuda Milky Artha di Surabaya.
7	Oleh : Samuel T. Achie at all (2016) Metode Penelitian : Metode yang digunakan, yaitu dengan melakukan pendekatan wawancara, kuesioner dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling.	" The Role of Financial Incentives as a Motivator in Employees Productivity in Nigeria Electricity Distribution Companies " ISSN : 2394-5923	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif keuangan memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas karyawan dan dapat dikatakan menjadi alat untuk keunggulan kompetitif karena mengarah pada produktivitas dan peningkatan profitabilitas yang lebih tinggi.	Terdapat persamaan variable nya yaitu insentif sebagai (X1) dan variable produktivitas kerja sebagai (Y) dan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.	Terdapat perbedaan dari variable motivator (X2) yang menjelaskan mengenai terlepas dari insentif dan gaji finansial ada faktor pendorong lainnya yang memacu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam sebuah organisasi.
8	Oleh : Muhammad Arsyad (2014) Metode	" The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah secara	Menggunakan variable (X1) disiplin kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Produktivitas	Terdapat perbedaan dari Kurangnya pemahaman tentang disiplin kerja, gaya

	Penelitian : Metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan uji regresi linier berganda.	Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard ” ISSN : 1833-3850	parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Shipyard Makassar. Dengan kata lain, semakin baik pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh pemimpin, dan motivasi yang dimilikinya, semakin baik kinerja mereka.	kerja sebagai variable dependennya.	kepemimpinan yang buruk dan rendahnya motivasi karyawan menurunkan kualitas kinerjanya.
9	Oleh : Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) Metode Penelitian : Metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dan	“ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama “. ISSN :	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas para karyawannya. Dengan kata lain, semakin baik	Menggunakan variable Kompensasi sebagai variabel (X1) yang merupakan salah satu bagian/indikator dari insentif yang dijadikan variabel (X1) dalam penelitian ini. Dan juga menggunakan	Pemilihan salah satu variabel independen yang lebih spesifik yang mempengaruhi ruang lingkup indikator yang dipakai dalam penelitian. Meskipun kedua variabel yang lainnya

	teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan uji regresi linier berganda.	1411 - 0830	pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja dan pemberian kompensasi atau insentif perusahaan kepada karyawan maka semakin baik pula produktivitas para karyawannya.	variabel disiplin kerja sebagai variable independen (X2) dalam mempengaruhi variable Produktivitas kerja sebagai variable dependen (Y).	menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja dan juga Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y)

2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang dapat kepada para pegawai yang sesuai dengan kemampuan mereka, agar setiap pegawai yang ada di instansi dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka. Disiplin pada diri seseorang akan membuat orang menyadari akan tanggung jawabnya untuk mentaati suatu peraturan. Apabila disiplin

kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai**.**

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Begitu juga dengan Insentif yang memiliki hubungan yang sangat erat dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif yang rancang dengan tepat, secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya setiap peningkatan pemberian insentif akan menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Insentif disini berperan dalam upaya mendorong dan merangsang semangat kerja karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standar produktivitas yang telah ditentukan. Jenis umum menurut (Bubshait, 2003) dari kontrak insentif yang digunakan meliputi :

(1) kontrak insentif harga tetap
(2) kontrak penggantian biaya dengan dan tanpa insentif
(3) insentif kinerja
(4) insentif keselamatan

2.2.1. Hubungan Disiplin Kerja (X1)Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan halyang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi jugapada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakn pekerjaan.

Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik.

> “ Menurut Sumarsono (2010:63-64) produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.”

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

> " Mengacu pada pendapat Henry Simamora (2004:164) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja meliputi ketepatan waktu; mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan; memiliki tanggung jawab yang tinggi."

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja suatu perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti bahwa "Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja" (Sedarmayanti 2001:71).

2.2.2. Hubungan Insentif (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Karena pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain insentif adalah usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hal ini sependapat dengan Sinungan bahwaprogram peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andil nya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugrahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. (Sinungan, 2003: 67)

Grant dan Sygarman (2004) menyatakan bahwa insentif adalah salah satu dari berbagai cara di mana orang bisa mendapatkan orang lain untuk melakukan apa yang mereka ingin mereka lakukan.

> “ Sedangkan Milne (2007) mengemukakan bahwa insentif seperti penghargaan dan program pengakuan yang digunakan dalam keyakinan bahwa mereka akan memperkuat nilai-nilai organisasi, mempromosikan kinerja dan mendorong pembelajaran yang berkelanjutan secara terbuka mengakui perilaku teladan dan prestasi yang sedang berlangsung ”.

Insentif merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehungga dapat merangsang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat merangsang karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri dapat meningkatkan apabila disiplin kerja karyawan juga meningkat. Bahkan perusahaan memberikan insentif yang tinggi dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja karyawan-nya. Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2005: 121-122) menyatakanbahwa tujuan diberikannyainsentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama
2) Pengadaanyangefektif
3) Motivasi

4) Stabilitas karyawan.

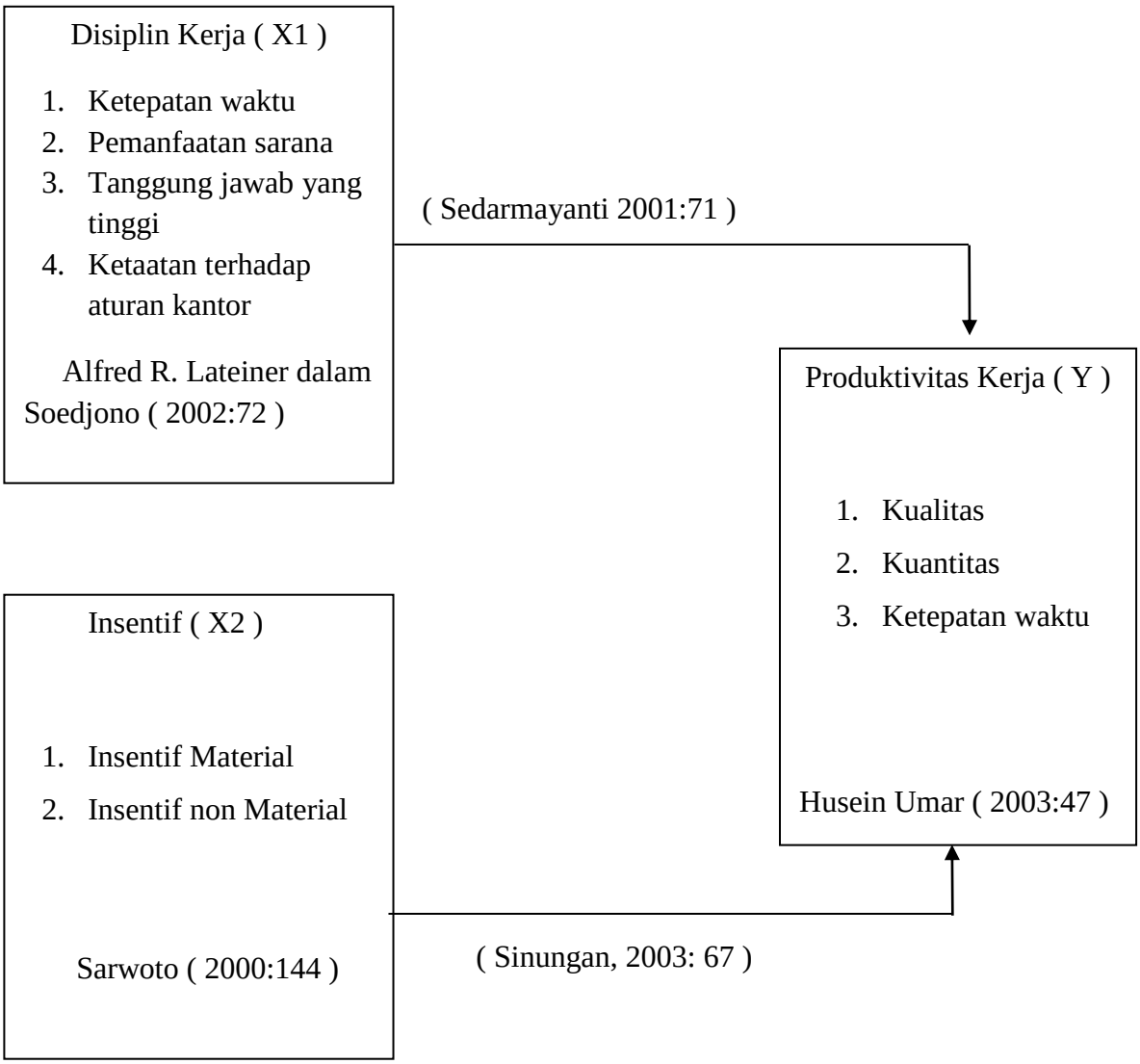
5) Disiplin

6) Pengaruh serikat pekerja

7) Pengaruh pemerintah

Insentif yang merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sinungan bahwa program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh adilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harusdianugrahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. (Sinungan, 2003: 67).

2.2.3. Paradigma penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan".

Berdasarkan masalah penelitian yang telah di rumuskan di atas, maka penulis menarik kesimpulan awal sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja pegawai menjadi hal utama pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

H2: Pemberian Insentif menjadi perangsang yang baik pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

H3: Produktivitas Kerja pegawai menjadi hal utama pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

H4: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

H5: Terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.