

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya”.

*Robbins* dan *Judge* (2007:325) dalam *Faitullah* (2014 : 281) “Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”.

Arjuna Rizaldi (2017:156) “Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil”.

Lita Wulantikan (2017:42) “Motivasi adalah Suatu Fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan inbalan atau hasil yyang di kehendaki.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka yang dimaksud motivasi merupakan suatu proses ketekunan usaha yang timbul karena dorongan dari dirinya sendiri untuk memajukan sesuatu hal yang karyawan anggap penting bagi dirinya

### **2.1.1.2 Indikator - Indikator Motivasi**

Indikator yang digunakan untuk mengukur variable motivasi ini adalah Menurut Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014 : 03) :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

### **2.1.1.3 Tujuan Dari Motivasi**

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:146) dalam Ridwan Isya Luthfi (2014 : 02) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.1.4 Dimensi - Dimensi Motivasi**

Teori Motivasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2009 : 98) dalam Ridwan Isya Luthfi (2014 : 02) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hirearki Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hirearki Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini

jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Alfred R. Laitiner dalam Soedjono (2002:72), Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwirja (2002:130) dalam Lita Wulantika (2017::42)

Berdasarkan pemahaman diatas, maka yang dimaksud disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dari kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### 2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

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.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

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

Pada dasarnya, ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor intrinsic dan ekstrinsik. Sementara itu Fadila Helmi (1996) dalam Indah Puji

Hartatik (2014: 197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, di mana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaktifnya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

### **2.1.3 Produktivitas**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas**

1. **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Serdamayanti (dalam Lita Wulantika, 2017;61) Produktivitas kerja merupakan bagai mana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi muungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Siagian (2002), “produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal”.b

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Arfida, 2003:36).

### **2.1.3.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny (2009), juga mendefinisikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.
2. Sarana pendukung, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:
  - a. Menyangkut lingkungan kerja (teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri).
  - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.



3. Supra sarana, menyangkut tiga hal:
  - a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
  - b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikut sertakan dalam pembuatan kebijakan.
  - c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

### **2.1.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja**

Uraian tersebut dipertegas oleh Sedarmayanti (2001) bahwa Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas dan efisiensi.

1. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapain hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya mem-bandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

#### **2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Arfida (2003:36) indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
3. Kualitas pekerjaan
4. Beban Pekerjaan
5. Peningkatan mutu kerja

#### **2.1.4 Keterlibatan Variabel**

##### **2.1.4.1 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Sondang P. Siagian (1985:128), menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai ( Cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu (Mangkunegaran :2006). Sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan produktivitas sehingga mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja.

Untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi karyawan perusahaan, salah satu bentuk insentif tersebut adalah pemberian bonus.

#### **2.1.4.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sulistiyani (2004 : 325) disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja para pegawai dalam birokrasi. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan dikemukakan oleh Hariandja (2002) yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

#### **2.1.4.3 Hubungan Antara Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Produktivitas karyawan. Karena semakain baik motivasi dan disiplin kerja maka semakin baik pula produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Roni Faslah (2013:51) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Wahyu Hidayati (2013:295) bahwa “pengaruh motivasi dan disiplin

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen”.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

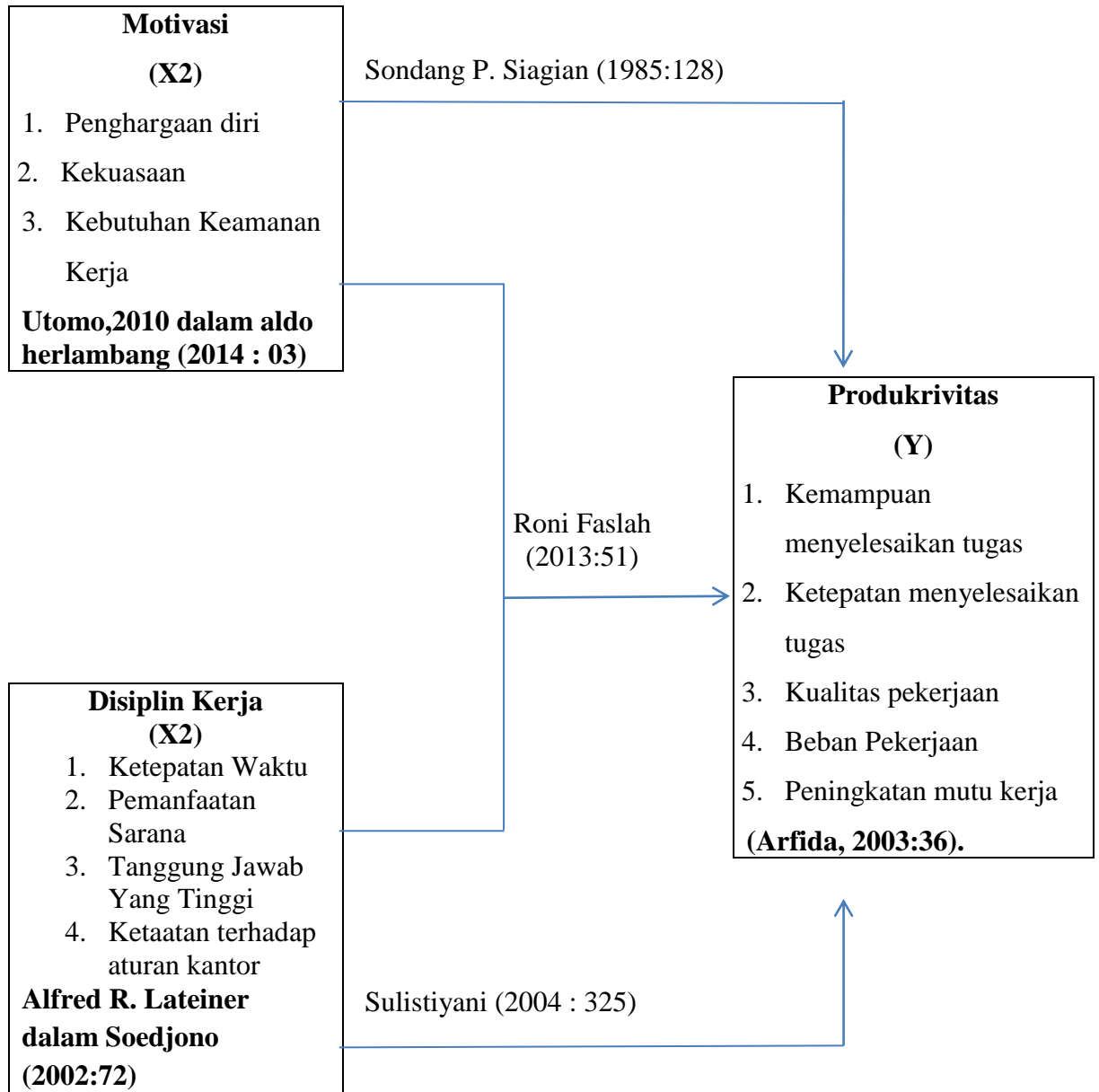
| NO | Nama   | Judul   | Kesimpulan   | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|--|---|--|---|--|
| 1. | Desi Rahmawati<br><br>Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol.1.No.1 Tahun 2013                | Pengaruh motivasi terhadap produktifitas karyawan pr fajar berlian  | Fajar Berlian Tulungagung dihadapkan pada masalah peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi melalui peningkatan dalam pemberian Gaji, Bonus dan promosi                         | Memiliki persamaan pada variabel <i>independen</i> X2(Motivasi)dan juga variabel <i>dependen</i> Y (Kinerja).             | 1. Metode analisis yang digunakan berbeda.<br>2. Objek Penelitian Berbeda  |
| 2. | Roni Faslah<br><br>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis(JPEB)vol .1No.2 Oktober 2013                          | PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.                                   | Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.  | Memiliki Persamaan pada variable <i>Independen</i> X1(Komunikasi Interpersoanl) dan variable dependent Y (Produktivitas). | 1. Tempat analisis nya   |
| 3. | NurWahyu Hidayati<br><br>Jurnal Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Muhammadiyah Purworejo (2013) | PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN INDUSTRI GENTENG SHT DI DESA GIWANGRETNO KECAMATAN SRUWENG KABUPATEN KEBUMEN | Simpulan yang dapat diambil bahwa “pengaruh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen” | Variabel <i>independen</i> Komunikasi Interpersonal (X1).   | 1. Variabel <i>dependen</i> yang digunakan berbeda.<br>2. Populasi berbeda<br>3. Variable (Y) yang digunakan berbeda |
| 4. | Renindia Maharlin<br><br>eJournal Ilmu Administrasi  | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan robinson supermarket  | Berdasarkan hasil analisis diatas pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas,   | Variable <i>Independent</i> Motivasi (X2)   | 1. Variable <i>independent</i> (X1) dan (Y) tidak ada berbeda.   |

| NO | Nama  | Judul  | Kesimpulan   | Persamaan   | Perbedaan  |
|----|---|--|--|---|--|
|    | Bisnis, 2013, 1<br>(4): 298-314<br>ISSN 0000-0000,<br>ejournal.adbisni<br>s.fisip-<br>unmul.ac.id<br>© Copyright<br>2013                                      | samarinda  | dikatakan bahwa variabel motivasi telah berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas. Karena, dengan memberikan motivasi-motivasi mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Robinson Supermarket  |   | 2.Tempat Penelitian berbeda<br>3.Populasi berbeda                                      |
| 5. | Puju Astuti<br><br>eJournal<br>Administrasi<br>Negara, 2013, 1<br>(4): 1685-1699<br>ISSN 0000-0000,<br>ejournal.an.fisip-<br>unmul.org<br>© Copyright<br>2014 | Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan sambutan kota samarinda | Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang diukur dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, penggunaan seragam kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sudah tergolong cukup baik namun belum maksimal. Dilihat dari hasil jawaban responden yang kadang-kadang datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja sehingga waktu/jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya. Pegawai yang kurang taat di dalam memakai kelengkapan seragam kerja. Dan kadang-kadang pegawai mengerjakan tugas/pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan, | 1. Variable <i>Independent</i> Disiplin (X3) dan Dependent Produktivitas (Y).<br>2. Metode penelitian sama. | 1.Varibale <i>independent</i> (X1) dan (X2) tidak ada .<br>2.Metode Penelitian Berbeda |

| NO | Nama  | Judul   | Kesimpulan   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|---|---|--|--|---|
|    |   |   | kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga masih terdapat pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya.   |  |   |
| 6. | Sutrisno<br><br>Judul buku Manajemen sumber daya manusia  | Manajemen sumberdaya manusia  | Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan dan ketetapan perusahaan .  | 1. Variable <i>Independent</i> Disiplin (X3)<br>2. <i>Dependent</i> Produktivitas (Y). | 3. Varibale independent (X1) tidak ada.<br>4. Populasi berbeda      |
| 7. | Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono<br><br>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 | Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. Karmand mitra andalan surabaya)                       | Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.<br>Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, | 1. Variable <i>independent</i> Motivasi (X2)   | 1. Populasi berbeda.<br>2. Metode penelitian yang digunakan berbeda |
| 8. | Faitullah<br><br>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No.4 Desember 2014  | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Dan | Secara parsial ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas  | 1. Variable <i>Independent</i> Motivasi (X2)   | 1. Populasi yang digunakan berbeda.<br>2. Objek penelitian berbeda  |

| NO | Nama   | Judul  | Kesimpulan  | Persamaan                                   | Perbedaan  |
|----|--|--|---|---|--|
|    |  | Universitas Tridinanti                               | Binadarma dan Universitas Tridinanti).  |   |  |
| 9. | Arjuna Rizaldi<br><br>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 11 No.2 2017 | Peningkatan Motivasi kerja Melalui Gaya Kepemimpinan | .Perusahaan secara umum dapat dikatakan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban yang di berikan responden pada masing masing pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan yaitu rata-rata sebesar 3,74 yang artinya bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan selama ini tinggi dan pengaruh yang di berikan oleh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan adalah 46,85% | 1.Variable <i>Independent</i> Motivasi (X2) | 1. Populasi yang digunakan berbeda.<br>2. Objek penelitian berbeda |

### 2.1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



### 2.1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73), mengemukakan bahwa: “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017 : 63) memyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneltian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis maka penulis menduga atau memakai hipotesis sebagai berikut :

#### **Sub Hipotesis :**

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Mesco

Sarana Nusantara

H2 : Diplin berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Mesco  
Sarana Nusantara

**Hipotesis Utama :**

Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan pada  
PT.Mesco Sarana Nusantara.