

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dari setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab penuh atas ketersediaan, sistem kerja dan kinerja individu yang bekerja di perusahaan. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan berharap suatu saat perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik dan berharap dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dalam dunia kerja.

Menurut Handoko (2014:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan Malayu (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal

didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari Perusahaan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati (2018:58), Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas secara teknis menurut Elbandiansyah (2019: 250) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan semua sumber daya yang diperlukan (*input*).

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:98), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Maka dapat disimpulkan dari ketiga definisi tersebut yang digunakan sebagai operasional variabel dari pendapat Sutrisno yaitu Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2018:20) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut.

1) Motivasi

Motivasi merupakan motor pendorong seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2) Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3) Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

4) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

5) Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.

6) Lingkungan

Kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

7) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan SDM merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:83) sebagai berikut.

- 1) Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

- 4) Mutu, yaitu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 5) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sebuah prestasi atau keberhasilan seseorang tidak terlepas dari disiplin yang keras, baik dari segi waktu, peraturan - peraturan yang telah ditetapkan kepadanya. Karena, disiplin sangat berpengaruh pada cerminan seseorang, begitu juga pada produktivitas seorang pegawai, jika disiplin kerjanya sudah tertanam maka akan berdampak besar terhadap perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Fahmi (2016:67), disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016:89), Disiplin kerja adalah tingkah laku, perbuatan dan sikap yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Maka dapat disimpulkan dari ketiga definisi tersebut yang digunakan sebagai operasional variabel dari pendapat Sutrisno, yaitu disiplin kerja adalah tingkah laku, perbuatan dan sikap yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan diantaranya:

1) Tujuan Umum Disiplin Kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

Adapun tujuan khusus disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, seta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat indikator di antaranya:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam kerja, waktu pulang, dan waktu istirahat sesuai aturan yang diberikan oleh perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku di tempat kerja.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara bagaimana menjalankan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab serta bagaimana berinteraksi dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

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

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Motivasi merupakan alat untuk menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan, yang menjadi kekuatan dengan tujuan nyata, kekuatan pendorong utama bagi seseorang untuk mencoba dan mendapatkan atau secara aktif dalam mencapai apa yang dia inginkan baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, adapun konsep motivasi merupakan perubahan yang terjadi pada seseorang yang menimbulkan perasaan, gejala psikologis dan emosional yang membuat diri seseorang untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, serta tujuan. Farhat dalam Busro (2018:49) menyatakan bahwa "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya

tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual."

Adapun beberapa pengertian mengenai motivasi dari para ahli, diantaranya, Menurut Rivai (2013:837), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai dasar untuk mempengaruhi individu dalam mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai ini merupakan hal tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak ke arah perilaku (berjuang untuk mencapai tujuan) dan intensitas perilaku (seberapa banyak usaha individu dalam bekerja).

Menurut Noor dalam Jufrizen. J at all (2021:842) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2016:3), Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Maka dapat disimpulkan dari ketiga definisi tersebut yang digunakan sebagai operasional variabel dari pendapat Hamzah B. Uno yaitu Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri

seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi Menurut Hasibuan (2013:146) antara lain sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Azas-Azas Motivasi Kerja

Adapun beberapa azas – azas motivasi kerja menurut Hasibuan (2013:146) adalah:

1) Azas Mengikutsertakan

Mengundang bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengusulkan ide dan saran

dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan, yang menjadikan semangat kerja dan gairah kerja karyawan meningkat.

2) Azas Komunikasi

Memberikan informasi dengan jelas tujuan yang ingin dicapai dan cara mencapainya untuk melakukan hal ini, dan kendala yang dihadapi. Pada prinsip azas komunikasi, bahwa semangat bawahan akan meningkat, ini dikarenakan, semakin banyak seseorang mengetahui suatu masalah, maka semakin besar minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3) Azas Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Dengan begitu bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4) Azas wewenang yang didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan dalam hal pengambilan keputusan dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5) Azas perhatian timbal baik

Memberikan motivasi bawahan dengan menjelaskan keinginan atau harapan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa azas motivasi yang diimplementasikan harus meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan Analisa tentang motivasi yang telah di bahas di muka, terdapat pula jenis – jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2017), adalah:

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena

takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Hierarki Motivasi

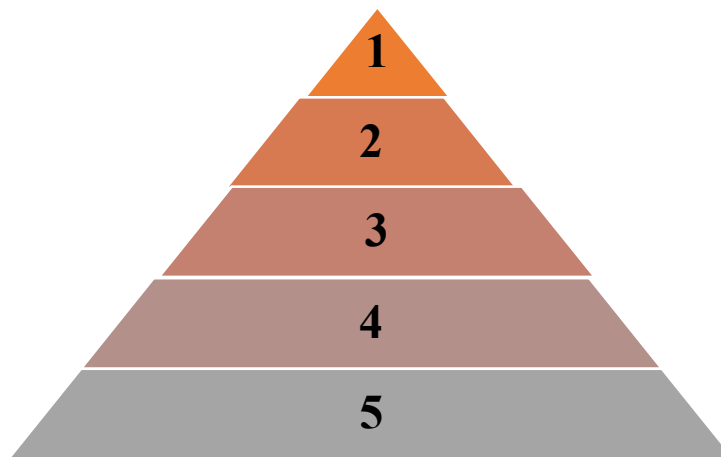
Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli diantara lain yaitu:

1) Teori Motivasi kebutuhan

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow tau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah:

- a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.

- c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d) Kebutuhan penghargaan, Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge

Gambar 1
Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

Keterangan:

- a) Fisiologis
- b) Keamanan
- c) Sosial
- d) Penghargaan
- e) Aktualisasi Diri

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dapat dengan mudah dipahami sebagaimana yang diilustrasikan pada gambar 1.

f. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Hamzah B. Uno (2016:72) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut.

- 1) Tanggung jawab, yaitu dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- 2) Prestasi yang dicapai, yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

- 3) Pengembangan diri, yaitu suatu proses atau cara untuk mengembangkan suatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- 4) Kemandirian dalam bertindak, yaitu perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

5. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas – tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika

menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat.

Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan “Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan”.

Menurut Robbins (2014:10) keterampilan adalah seperangkat praktik yang bertujuan untuk menemukan dan menggunakan sumber data intelektual dari kecerdasan setiap orang untuk digunakan sepenuhnya dalam organisasi

Menurut Irianto (2018:76) Keterampilan bukan hanya tentang kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang konkret namun juga berhubungan dengan persoalan mental seseorang.

Sedangkan menurut Martoyo (2017:56), keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk memahami pekerjaan dan mampu menghasilkan inovasi, strategi, serta ide-ide kreatif dalam semua aspek tugasnya.

Maka dapat disimpulkan dari ketiga definisi tersebut yang digunakan sebagai operasional variabel dari pendapat Martoyo yaitu keterampilan kerja merupakan kemampuan untuk memahami pekerjaan dan mampu menghasilkan inovasi, strategi, serta ide-ide kreatif dalam semua aspek tugasnya.

b. Indikator Keterampilan Kerja

Indikator keterampilan kerja menurut Martoyo (2017:56) menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dievaluasi karyawan meliputi:

- 1) Pemahaman dalam bekerja yang dapat menciptakan inovasi, strategi dan ide – ide yang kreatif pada setiap aspek pekerjaannya.
- 2) Perilaku dan emosi karyawan yang dapat memudahkan melaksanakan pekerjaan.
- 3) Dengan terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu.
- 4) Kemampuan kerja tim dan dapat membangun hubungan baik antar karyawan satu dengan yang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Infomasi tambahin yang dapat digunakan sebagai referensi dalam sebuah penelitian adalah penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Endang Widyawati Ningrum ¹ , Wenny Dhamayanthi Dan Ratih	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Upah Kerja (X3)	1. Secara bersama-sama simultan varibel bebas disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), upah kerja (X3) dan lingkungan

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	Puspitorini Y.A ² Jurnal Ilmiah INOVASI, Vol.13 No.1, Hal. 1-10, Januari-April 2013 ISSN 1411-5549	Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember Metode: Analisis regresi linear berganda	4. Lingkungan Kerja (X4) Produktivitas Kerja (Y)	kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat 2. Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) 3. variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). 4. Variabel Upah Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) 5. Variabel Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2	I Ketut Febri Ananta ¹ , I G. A. Dewi Adnyani ² E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130 ISSN: 2303-8912	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
		Metode: regresi linier berganda		produktivitas kerja karyawan 3. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapala sanur.
3	Budi Sayoto ¹ , Herry Winarto ² Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.6. No. 2 Mei-Agustus 2018 ISSN: 2338 – 4794	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi Metode: regresi linier berganda	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Fasilitas Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan
4	Ni Putu Cindiyana Claudia Santoni ¹ , I Wayan Suana ² E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10, 2018: 5379-5406 ISSN: 2302-8912	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung Metode: regresi linier berganda	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Ni Made Ita Purnami ¹ , I Wayan Mudiarta Utama ²	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	1. Pemberdayaan Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)	1. Pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 ISSN : 2302-8912	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Metode: regresi linier berganda	3. Produktivitas Kerja (Y)	kerja karyawan
6	Nurhasanah Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 2 No. 2 Tahun 2019 ISSN : 2747-0067	Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang Metode: regresi linier berganda	1. Keterampilan Kerja (X1) 2. Fasilitas (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Secara parsial untuk variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk variabel fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Keterampilan Kerja dan fasilitas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Secara simultan variabel keterampilan kerja, fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
7	Wiwin Winarsih ¹ , Aries Veronica ² , Amy Anggraini ³ Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR) Vol. 3 No.2, Juni 2020, 34 –	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang Metode: regresi linier	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Secara serentak dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	51 ISSN 2620-6110 (online)	berganda		
8	Kevin Rei Samahati Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351 – 360 ISSN 2303-1174	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. Pln (Persero) Up3 Manado Metode: regresi linier berganda	1. K3 (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 2. Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
9	Agung Prawoto ¹ , Wachid Hasyim ² Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol 5 No 3 Nopemeber 2022 P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang Metode: regresi linier berganda	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Secara simultan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan
10	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti ¹ Sudarsih ² Dela Audiva ³ Journal Ekombis	Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Keterampilan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

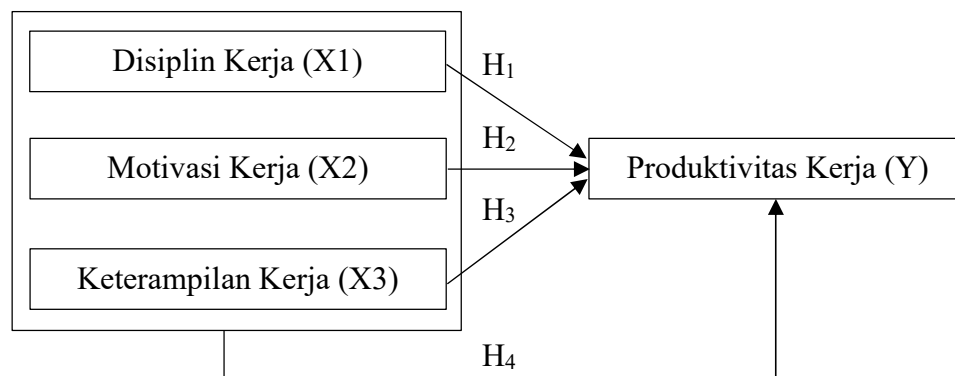
No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	Review, Vol. 10 Spesial Issue DNU 14 TH, Maret 2022 ISSN: 2338-8412 E-ISSN : 2716-4411	Metode: Analisis regresi linear berganda		
11	Bella Arin Angraini ¹⁾ , Karuniawati Hasanah ²⁾ , Robby Sandhi Dessyarti ³⁾ Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun Oktober 2022 E-ISSN: 2686 – 1771	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Hasby Di Ponorogo) Metode: Analisis regresi linear berganda	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Pengalaman Kerja (X2) 3. Keterampilan Kerja (X3) 4. Produktivitas (Y)	1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja
12	Huda Pramana, Jajuk herawati, epsilandri septyarini Journal of Islamic Education Management Vol. 3 No. 2 (2023) P-ISSN 2775-3379	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten	1. Motivasi kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan kerja (X2) 4. Produktivitas Kerja (Y)	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	E-ISSN 2775-8710	Gunungkidul Metode: regresi linier berganda		terhadap produktivitas kerja. 4. Motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
13	Elsya Andalia ¹ , Muhammad Bakri ² , Putri Mauliza ³ Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi VOL. 2 NO. 1 2023	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Bank Aceh Syariah Metode: regresi linier berganda	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi ekstrinsik (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas
14	Ali Moalim Ahmed Maow ¹ , Dedi Purwana ² , Indra Pahala ³ <i>The International Journal of Social Sciences World</i> Vol. 5 No. 1, January-June 2023, pages: 452~457 ISSN 2690-5167	<i>The Influence of Work Discipline and Employee Skills on Work Productivity with Work Motivation as A Moderation Variable in Pandemi Time of Covid 19</i>	1. <i>Work Discipline</i> (X1) 2. <i>Employee Skills</i> (X2) 3. <i>Work Productivity</i> (Y) 4. <i>Work Motivation</i> (Z)	1. <i>work discipline has a positive and significant effect on work productivity during the Covid 19 pandemic</i> 2. <i>Work skills did not have a significant effect on work productivity</i> 3. <i>work motivation has a positive and significant effect on work productivity</i> 4. <i>work motivation did not mediate the influence of work discipline on work productivity.</i>
15	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak ¹ , Esther Praja	<i>The Influence Of Work Discipline And Work Environmento</i>	1. <i>Work Discipline</i> (X1) 2. <i>Work Environment</i>	1. <i>Research results show that individually and individually together environment work and discipline</i>

No.	Peneliti	Judul Penelitian dan Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	Anggriany Panggabean ² , Edy Anas Ahmadi ³ International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) Vol.04 No. 03 e-ISSN: 2775-0809	<i>n Employee Work Productivity</i>	(X2) 3. <i>Work Productivity</i> (Y)	<i>Work influential to productivity Work CV Mutuara Jaya employees</i> 2. <i>Environment comfortable and level work discipline high work will increase productivity Work employee.</i>

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan yang terdapat pada perusahaan seperti banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau tidak tepat waktu. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H₁ : Disiplin kerja (X₁) diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H₂ : Motivasi kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H₃ : Keterampilan kerja (X₃) diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H₄ : Pengaruh disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan keterampilan kerja (X₃) diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang masalah, kajian literatur dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi dalam mencapai produktivitas kerja, keberadaan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena jika seluruh pekerja melaksanakan kedisiplinan dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah melakukan program kerja untuk mencapai target. Cara untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja bagi para pekerja di perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santoni dan Suana (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Samahati (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Hubungan variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keadaan mental atau emosional yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan semangat, tekad, dan hasrat. Semakin karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi.

Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santoni dan Suana (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Winarsih, *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Hubungan variabel Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang cara mengatasi masalah yang muncul, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Selain itu, Anggraini, *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Hubungan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kedisiplinan merujuk pada kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pentingnya menjalankan disiplin dalam suatu organisasi perusahaan tidak bisa diabaikan. Tanpa dukungan dari kedisiplinan pegawai yang kuat, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit. Sementara itu, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi melibatkan upaya untuk mengarahkan dan memanfaatkan potensi bawahan agar bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Dengan demikian, keterampilan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu.

Dengan demikian, apabila dalam perusahaan sering terjadi tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, dan minimnya pemberian motivasi

kerja kepada karyawan serta kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka produktivitas yang dihasilkan dari seorang karyawan tersebut akan menghambat tujuan instansi dalam pencapaian target. Sehingga dengan adanya perbaikan dalam tingkat kedisiplinan kerja dan pemberian motivasi kerja yang rutin, serta pelatihan untuk mengasah keterampilan kerja dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₄: Disiplin kerja, motivasi kerja, dan keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan