

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pada masa persaingan bisnis saat ini perusahaan/organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan haruslah merupakan satu kesatuan yang tangguh agar bisa membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘*input*’ untuk diubah menjadi ‘*output*’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Menurut Sutrisno (2019:3) menyimpulkan bahwa sumber daya manusia sebagai berikut:

“Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tidak ada sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Surajiyo (2020:1) menyimpulkan bahwa sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat daya guna oleh organisasi.

Menurut Bukit et al (2017:2) mengemukakan bahwa kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang strategis dip perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk bisa mengelola manusia secara efektif dan untuk itu pula diperlukan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan pengetahuan dalam mengelolanya.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. dengan demikian, fokus yang dipelajari.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marbawi Adamy, SE. (2016:4) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Masram & Mu’ah (2017:3) mengemukakan bahwa:

“Proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya”.

Menurut Bukit et al (2017:11) menyimpulkan bahwa:

“Suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi”.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah seni dalam manajemen yang mengatur hubungan antara karyawan dengan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan juga bertujuan agar perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

a. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:21) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

1) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

1) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

2) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marbawi Adamy, SE., (2016:6) terdapat beberapa tujuan didalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas

organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- 1) Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- 2) Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- 3) Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan , dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

a. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:14), menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undangundang perubahan dan kebijaksanaan pemberian bebas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

- 1) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 2) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- 3) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas merupakan masalah penting bagi perusahaan, terutama dalam konteks persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat menunjang saingannya, karena dengan meningkatkan produktivitas dapat menjual produk dengan harga yang lebih bersaing. Memotivasi karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:71) menyimpulkan bahwa:

“Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan”.

Menurut Mahawati et al. (2021:12) menyimpulkan tentang produktivitas sebagai berikut:

“Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang menghasilkan produk, baik itu berupa barang atau jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif yang akan semakin bertambah dari waktu ke waktu”.

Menurut Mahonggoro (2018:114) menyimpulkan produktivitas sebagai berikut:

“Produktivitas secara harfiah adalah dapat diartikan sebagai daya Produktif. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil dari keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)”.

Dari beberapa definisi diatas produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada diperusahaan secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, atau sebagai suatu perbandingan antara besarnya jumlah produksi (*output*) dengan perbandingan sumber daya yang digunakan (*input*). Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dalam jumlah besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memperkerjakan karyawan yang produktif merupakan salah satu cara untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi & Harjoyo (2019:72), terdapat tujuh faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas;
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas;
- 5) Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas;

a. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja maka dapat dilihat apakah pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga hal tersebut sangat diperlukan demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dewi & Harjoyo (2019 :73) yang diperlukan dalam indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang mereka miliki dan profesionalisme mereka di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

1) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2) Pengembangan Diri

Selalu kembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja. Pengembangan diri dapat ditantang dengan mengamati dan milikilah harapan atas apa yang akan dihadapi, karena semakin kuat dan kuat tantangannya adalah pengembangan diri mutlak. Semoga saja Menjadi lebih baik pada waktunya akan berdampak pada keinginan Karyawan meningkatkan keterampilan mereka.

3) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.

4) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukkan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

a. Langkah-Langkah Pencapaian Produktivitas

Menurut T. Hani Handoko dalam Dewi & Harjoyo (2019:74), terdapat lima langkah-langkah untuk mencapai produktivitas yaitu:

- 1) Mengembangkan ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi.
- 2) Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu.
- 3) Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan.
- 4) Mengimplementasikan rencana.
- 5) Mengukur hasil-hasil.

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana

orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016:335) adalah sebagai berikut:

“Kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi”.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:94) menyimpulkan tentang disiplin sebagai berikut:

“Suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Menurut Hasibuan (2011:193) mengemukakan tentang disiplin sebagai berikut “kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan pada aturan yang dibuat oleh perusahaan. Disiplin juga merupakan alat atau sarana yang dilakukan oleh perusahaan agar aturan yang ditetapkan dapat berjalan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Dewi & Harjoyo (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka si pemimpin

tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 1) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 2) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

1) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

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

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:194) terdapat banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya. Pemimpin harus memberikan

contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perlakuan.

1) Balas jasa

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

2) Keadilan

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

3) Waskat

Waskat (pengawasan) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar

peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

1) Ketegasan

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

2) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan ikut berperan dalam menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

a. Bentuk Sanksi Dari Tindakan Indisipliner

Menurut Fahmi (2016:66) ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan dari indisipliner yang dilakukannya yaitu:

1) Teguran lisan

2) Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, dan secara umum berbentuk sebagai berikut:

1) Penurunan jabatan

2) Pemindahan posisi

- 1) Pemutusan hubungan kerja (PHK)
- 2) Termasuk pengaduan kepada pihak berwajib

1. Motivasi Berprestasi

a. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi atau kebutuhan untuk berprestasi bisa diartikan sebagai hasrat manusia untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

Menurut Subini (2011:117) mengemukakan motivasi berprestasi sebagai berikut motivasi seseorang karena ingin meraih prestasi atau keberhasilan yang sudah ditetapkan sendiri.

Menurut Ashari et al (2013:8) menyimpulkan tentang motivasi berprestasi sebagai berikut:

“Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi dan mengorganisasi obyek-obyek fisik manusia atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin sesuai kondisi yang berlaku, mengatasi kendala-kendala, mencapai standart tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, maupun menang dalam persaingan dengan pihak lain, dan meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Menurut B. Uno et al (2014:190) mengemukakan motivasi berprestasi bahwa daya dorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk dapat selalu melakukan yang terbaik, selalu ingin menjadi sukses dan merasa mampu atau memiliki kompetensi di mana pun dan kapan pun itu, serta yang mendorong dalam berbuat sesuatu ataupun kecenderungan untuk menggerakkan hal tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan yang diarahkan kepada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya yaitu untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan.

a. Ciri-Ciri Motivasi Berprestasi

Menurut Alwisol (2018:193) menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi, antara lain:

- 1) Lebih kompetitif.
- 2) Bertanggung jawab terhadap keberhasilannya sendiri.
- 3) Senang menetapkan tujuan yang menantang, tetapi tetap realistis.
- 4) Memiliki tugas yang tingkat kesulitannya cukup yang tidak pasti, apakah bisa diselesaikan atau tidak.
- 5) Senang dengan kerja interpreneur yang beresiko tetapi cocok dengan kemampuannya.
- 6) Menolak kerja rutin.

- 1) Bangga dengan pencapaian dan mampu menunda untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar, self konsep positif, berprestasi di sekolah.

a. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Griessman dalam Ashari et al (2013:11) ada berbagai faktor yang membuat orang termotivasi untuk berprestasi.

Dorongan tersebut antara lain disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan akan pemenuhan ekonomi.
- 2) Kebutuhan penghargaan oleh orang lain.
- 3) Harga diri.
- 4) Menentang perasaan rendah diri.
- 5) Kebutuhan neurotis.
- 6) Pengembangan diri atau pemenuhan diri.
- 7) Kebutuhan untuk menciptakan sesuatu yang akan bertahan.
- 8) Kesenangan atau bersenang-senang.

a. Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut B. Uno et al (2014:191) menyatakan bahwa motivasi berprestasi itu mempunyai indikator sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

2) Prestasi

Hasil yang didapatkan dari usaha dan dicapai seseorang.

3) Pengembangan diri

Suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap otonomi (kemandirian).

4) Kemandirian

Kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri dan tidak bergantung pada orang lain yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

A. Penelitian Pendahuluan

Untuk memudahkan klasifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kontribusi Pemberian Insentif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mengajar Guru Di SMPN Kecamatan Cibatuh dan Campaka Kabupaten Purwakarta Jurnal Administrasi Pendidikan ISSN: p.1412-8152 e.2580-1007 Vol.12, No 2 (2010) DOI: https://doi.org/10.17509/jap.v12i2.6368	Imas Masltoh (2010)	Analisis Regresi	Hasil penelitian: 1. Pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatuh. 2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatuh dan Campaka Kabupaten Purwakarta. 3. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatuh.
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Roni Faslah & Meghar	Metode survey	Hasil penelitiannya yaitu:

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
				1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol 1, No 2 (2013) ISSN: e.2303-2663 DOI: https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3	Tremtari Savitri (2017)	dengan pendekatan korelasi	1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. 2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 1, No 4 (2013) ISSN: 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2844	Vico Wentri Rumondor (2013)	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian: 1. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. 2. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
				Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
				1. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.AWFA SMART MEDIA PALEMBANG Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmанийah Vol 3, No 2 (2020) ISSN: 2620-6110 DOI: https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151	Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Amy Anggraini (2020)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian: 1. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit Holistik Jurnal Kesehatan Vol 14, No 3 (2020)	Riyanti & Andri Yulianto (2020)	Metode <i>cross sectional</i>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui: 1. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat. 2. Ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produk

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
	ISSN: 2620-7478 (Online) 1978-3337 (Print) DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v14i3.1618			tivas kerja perawat. 1. Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat.
6	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Balongan Edum Jurnal Vol 1, No 2 (2018) P-ISSN: 2620-4363 E-ISSN: 2622-1098 DOI: https://doi.org/10.31943/edumjournal.v1i2.17	Janudin (2018)	Pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif	Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap produktivitas kerja Guru
7	Kontribusi Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Media Manajemen Pendidikan	Suwandi (2018)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Motivasi berprestasi, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sekolah berkontribusi positif te

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
	P-ISSN: 2622-772X E-ISSN: 2622-3694 DOI: http://dx.doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3258			rhadap produktivitas kerja guru 1. Motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja guru 2. Kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja guru 3. Iklim organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja guru
8	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4, No 2 (2021) P-ISSN: 2581-2769 E-ISSN: 2598-9502 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086	Arif Yusuf Hamali, S.S., (2016)	Explanator y research	Hasil penelitian: 1. Variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	Abdul Rachman	analisis uji validitas, uji	Hasil penelitian: 1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG	Saleh & Hardi Utomo (2018)	reliabilitas dan analisis regresi berganda	Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java

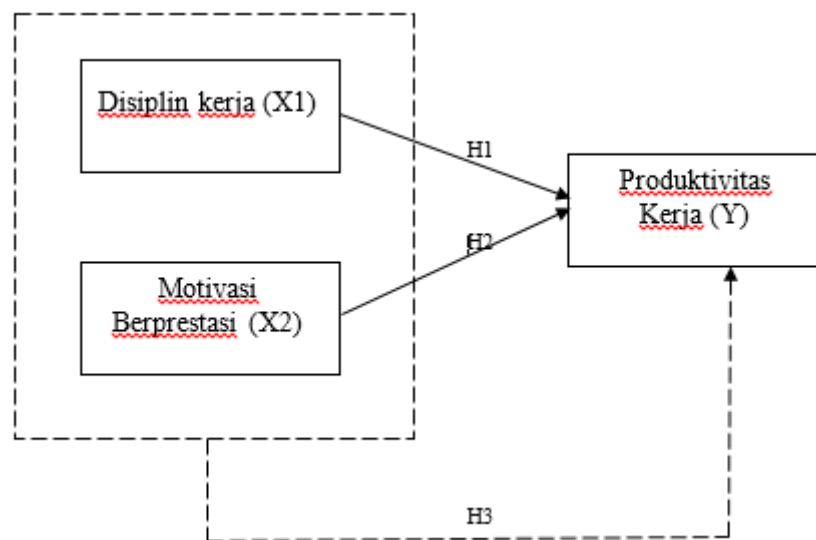
No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Economics & Business</i> Vol 11, No 1 (2018) E-ISSN: 2774-5163 ISSN: 1979-7400 DOI: http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160			

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
				. 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java. 2. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java. 3. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java. 4. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java.

No	Judul	Nama & Tahun	Analisis Data	Hasil Penelitian
10	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujian Jurnal Bahtera Inovasi Vol 1, No2 (2018) ISSN: 2747-0067 DOI: https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.34	Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan (2018)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian: 1. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada. 3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja 4. Etos kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja 5. Disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja

A. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja (X1), dan motivasi berprestasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berikut kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

A. Hipotesis Penelitian

Hipotesisi penelitian merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2015:64) menyatakan bahwa “Hipotesis penelitian sendiri adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dinyatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, dan belum jawaban empirik.

Peneliti membuat hipotesis yang berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya antara lain yaitu :

1. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2011:193) mengemukakan tentang disiplin sebagai berikut “kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan kepatuhan pada aturan yang dibuat oleh perusahaan. Disiplin juga merupakan alat atau sarana yang dilakukan oleh perusahaan agar aturan yang ditetapkan dapat berjalan.

Roni Faslah & Meghar Tremtari Savitri (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Vico Wenti Rumondor (2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

di CV. Euphorbia Landscape.

2. Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut B. Uno et al (2014:190) mengemukakan motivasi berprestasi bahwa daya dorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk dapat selalu melakukan yang terbaik, selalu ingin menjadi sukses dan merasa mampu atau memiliki kompetensi di mana pun dan kapan pun itu, serta yang mendorong dalam berbuat sesuatu ataupun kecenderungan untuk menggerakkan hal tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan yang diarahkan kepada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya yaitu untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan.

Imas Masltoh (2010), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatuh.

Janudin (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di CV. Euphorbia Landscape.

1. Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja

Roni Faslah & Meghar Tremtari Savitri (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Imas Masltoh (2010), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2)

Terhadap Produktivitas Kerja (Y).