

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dalam Busro (2018: 49) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan, tujuan dan usaha. Setiap individu yang memiliki tujuan untuk organisasinya serta memenuhi kebutuhan individu lain tentu membutuhkan kemauan yang disertai dengan usaha yang tinggi. Usaha yang dibutuhkan harus konsisten serta tekun agar sesuatu yang diusahakan tercapai. Kebutuhan merupakan keadaan yang menimbulkan suatu hasil terlihat menarik sehingga seseorang akan berusaha untuk memenuhinya. Motivasi juga disebut sebagai penggerak karena mampu mendorong seseorang dari dalam dirinya sendiri untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

##### **2.1.1.1 Prinsip-Prinsip Motivasi**

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018: 52) menyatakan bahwa ada prinsip-prinsip yang dapat memotivasi karyawan ketika bekerja, yaitu:

1. Prinsip komunikasi

Pemimpin menjaga komunikasi dengan karyawan terutama terkait pencapaian tugas supaya tidak terjadi kesalahpahaman serta informasi yang jelas sehingga karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam pekerjaannya.

2. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan wewenang terkait pengambilan keputusan dalam pekerjaan kepada karyawan untuk menghindari sewaktu-waktu terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam mencapai apa yang telah menjadi harapan pemimpin.

3. Prinsip partisipasi

Prinsip lain yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam penentuan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

4. Prinsip mengakui andil bawahan

Karyawan diakui oleh pemimpin jika telah turut andil dalam usaha mencapai tujuan sehingga karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya seperti yang telah diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Apabila karyawan memperoleh perhatian dari pemimpin maka ia akan termotivasi untuk bekerja seperti yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Menurut Busro (2018) diketahui teori motivasi yang dikenal sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow

Berikut teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan seseorang untuk melindungi diri agar merasa aman dari segala peristiwa yang mengancam, berbahaya, atau hal-hal yang bertentangan, dan lingkungan hidupnya.
- b. Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan seseorang agar lebih dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam hal apapun.
- c. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan paling dasar yang berkaitan dengan fisik seperti bernafas, makan dan minum, perlindungan fisik secara langsung, seksual, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit fisik.
- d. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, merupakan kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok seperti pertemanan, berinteraksi dan berafiliasi serta saling mencintai.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan seseorang agar bisa mengekspresikan dirinya melalui *skill*, kemampuan, dan potensi yang dimilikinya. Mereka bebas untuk mengemukakan pendapatnya, menyampaikan ide-ide, gagasan dan kritik yang dimilikinya terhadap sesuatu.

## 2. Teori McClelland

Berdasarkan teori motivasi McClelland dijelaskan terdapat tiga kebutuhan setiap individu yang menonjol, yaitu:

### a. *Need of achievement*

*Needs for achievement* merupakan kebutuhan untuk berprestasi. Seorang tenaga kerja yang memiliki *needs of achievement* cenderung untuk berani ambil resiko karena mereka selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan

lebih baik dari pekerjaan yang telah dilakukannya, berambisi untuk berprestasi ke tingkat yang lebih tinggi. Terdapat enam karakteristik setiap individu yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu mempunyai tujuan yang realistis, mempunyai kepribadian yang bertanggung jawab, berani ambil dan menanggung resiko, telah menyusun rencana secara keseluruhan serta berusaha agar tujuan terwujud, berusaha merealisasikan rencana yang telah disusun setiap ada kesempatan, dan memanfaatkan timbal balik yang nyata dalam semua aktivitas yang dilakukan.

*b. Need of affiliation*

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan atau *circle* merupakan keinginan untuk melakukan interaksi tanpa merugikan orang lain. Misal pada lingkungan kerja, mereka semangat bekerja sama dengan tim lain, semangat mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan selalu mengusahakan untuk menghormati pimpinan. Menurut Sutrisno (2011) jika seseorang berkeinginan untuk memperluas *circlenya* akan tampak hal-hal seperti berikut:

1. Lebih menyukai melakukan suatu urusan dengan orang lain.
2. Meminta persetujuan dari orang lain terlebih dahulu dalam hal pekerjaan.
3. Berusaha bekerja secara kooperatif dan lebih efektif ketika bekerja dengan orang lain.
4. Dalam pekerjaannya selalu memperhatikan relasi pribadi yang telah ada dalam pekerjaannya dibandingkan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.

*c. Need of power*

Menurut Sutrisno (2011) perilaku seorang pegawai yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak seperti berikut:

1. Mengoleksi barang-barang yang berkaitan dengan tempat perkumpulan atau bahkan menjadi anggotanya.
2. Aktif dalam mengarahkan kegiatan organisasi.
3. Meskipun tidak ada yang meminta pertolongan, mereka akan memberikan pertolongan.
4. Sangat mengetahui struktur pengaruh antarpribadi dari suatu organisasi.

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Seseorang yang sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaan bisa dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Herzberg terdapat 6 faktor yang dapat memberikan motivasi kepada seseorang sehingga mereka mau menyelesaikan pekerjaannya. Berikut faktor-faktor tersebut (Marnis & Priyono, 2008):

1. Penghargaan yang diperoleh pegawai
2. Kemungkinan untuk berkembang
3. Rasa tanggung jawab yang tinggi
4. Adanya kemajuan
5. Berasal dari pekerjaan itu sendiri
6. Hasil yang memuaskan atau membahagiakan

#### 2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mankunegara (2009) dalam Gardjito *et al.* (2014) menjelaskan tentang indikator yang biasanya digunakan dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa dirinya terhormat pada saat mereka dihargai oleh orang pada suatu lingkungan kerjanya dan situasi tersebut dapat menjadikan seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Kekuasaan

Seseorang akan merasakan termotivasi apabila saat dirinya diberikan kepercayaan dalam kekuasaan dan kewenangan dalam suatu pekerjaan secara penuh tanpa adanya suatu paksaan dari orang lain selama proses bekerja yang sedang dilakukan dan tidak adanya suatu simpangan dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan yang diinginkan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman dari suatu bahaya nantinya yang terjadi pada diri seseorang dan dapat terbebas dari rasa takut atas kehilangan pekerjaan.

4. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini termasuk suatu kebutuhan dalam tingkat terendah atau biasanya kebutuhan yang paling dasar.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan dalam penggunaan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide dalam memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap patuh terhadap perintah atau peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin ada ketika seseorang dengan sadar dan bersedia mematuhi aturan-aturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja digunakan sebagai alat atau cara untuk melakukan komunikasi antar pegawai dengan pimpinan agar pegawai mengubah perilakunya menaati aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin juga menjadi salah satu kunci atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi mencerminkan bahwa dirinya bertanggungjawab atas tugas yang dimilikinya, tentunya hal tersebut membuat pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

#### **2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja**

Siswanto dalam Sinambela (2016: 340) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah untuk perusahaan itu sendiri menyesuaikan motif organisasi bagi yang bersangkutan.
2. Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu agar pegawai berperilaku dan bertindak sesuai dengan norma-norma perusahaan, kemudian bagi pegawai

dalam jangka pendek maupun panjang tetap dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, untuk pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan baik dalam bentuk jasa maupun barang, pegawai mampu melakukan pekerjaannya sebaik mungkin serta memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan bidangnya, dan tentunya agar pegawai mematuhi segala aturan dan kebijakan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Daulay *et al.* (2019: 214) menguraikan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Jumlah kompensasi

Besar kecilnya kompensasi berpengaruh bagi pegawai untuk menegakkan disiplin. Apabila pegawai memperoleh jaminan kompensasi yang sesuai dengan jerih payahnya dalam ikut berperan serta bagi perusahaan akan mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan

Dalam lingkup perusahaan, seorang pimpinan pasti diperhatikan oleh bawahannya mulai dari perbuatan, ucapan dan sikapnya dalam hal menegakkan disiplin. Oleh karena itu sangat penting bagi pemimpin untuk memiliki keteladanan yang baik.

3. Adanya aturan yang menjadi pedoman

Dalam setiap organisasi diusahakan membuat peraturan tertulis untuk dijadikan pedoman bersama. Hal ini diterapkan untuk menghindari instruksi



secara lisan yang terkadang dapat berubah sewaktu-waktu menyesuaikan kondisi dan situasi.

4. Ada atau tidaknya pengawasan oleh pimpinan

Perlu adanya pengawasan terhadap semua kegiatan yang ada di perusahaan serta memberikan arahan kepada pegawai terkait pelaksanaan pekerjaan sehingga tepat dan sesuai dengan yang diberikan.

5. Pimpinan berani dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani dan tegas terhadap karyawan terutama bagi mereka yang melanggar peraturan, kemudian memberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya.

6. Terciptanya kebiasaan yang mendukung adanya kedisiplinan, tentunya hal ini perlu ada kebiasaan yang diciptakan oleh pegawai sendiri.

7. Ada atau tidaknya perhatian kepada pegawai terkadang bisa menyebabkan pegawai menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Hustia (2020: 84) indikator yang digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Semua pegawai wajib mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan yang sesuai dengan pedoman kerja, demi terciptanya suasana kerja yang nyaman dan lancar.
2. Memanfaatkan waktu dengan efektif, dimana pegawai diberikan waktu oleh perusahaan dengan harapan dapat digunakan sebaik-baiknya tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia untuk mengejar target perusahaan.

3. Bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jangka waktu yang telah diberikan oleh perusahaan
4. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran dimana semakin rendah tingkat absensi pegawai tersebut maka semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki.

### **2.1.3 Produktivitas**

Kata produktivitas menurut Natalia dalam Busro (2018: 339) yaitu berasal dari bahasa Inggris “*product*”, “*outcome*”, dan “*result*” yang berkembang menjadi “*productive*” yang artinya menghasilkan. Produktivitas merupakan hasil output yang keluar setelah adanya input. Apabila input yang diproses tetap sedangkan output yang dihasilkan semakin besar, maka hal tersebut semakin baik. Artinya terdapat efisiensi dan efektivitas yang meningkat. Jika seorang pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan serta bekerja dengan maksimal maka tidak menutup kemungkinan produktivitas perusahaan akan tercapai. Hasil kerja dari produktivitas dapat berupa sesuatu yang bisa dinilai dengan uang ataupun selain uang. Tolak ukur produktivitas bisa pada tingkat kelompok, organisasi bahkan individu. Terdapat dua dimensi dari produktivitas, yang pertama efektivitas dalam mencapai target yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu. Pegawai dituntut untuk maksimal dalam melakukan semua pekerjaannya. Yang kedua, efisiensi yakni usaha yang dilakukan (*input*) dibandingkan dengan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Namun meskipun kedua hal tersebut saling dikaitkan tidak menjamin efektivitas yang meningkat juga meningkatkan efisiensinya. Produktivitas selalu dikaitkan dengan tenaga

kerja, hasil kerja dan jam kerja. Perhitungan produktivitas dapat dilakukan dengan membagi pengeluaran dan jumlah pengeluaran. Pengukuran produktivitas tersebut bermanfaat untuk menganalisis efisiensi dan produksi dalam perusahaan serta melalui pegawai dapat menunjang tercapainya tujuan, target dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sinungan dalam Busro (2018: 343) pada hakikatnya produktivitas kerja yakni memiliki pandangan bahwa semua langkah kerja yang dilakukan hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin dengan hasil yang diperoleh untuk hari esok lebih bermutu atau berkualitas dibandingkan hasil yang diperoleh hari ini.

Kerja yang produktif membutuhkan prasyarat yang mendukung, yaitu (Busro, 2018):

1. Kemauan untuk kerja sangat tinggi

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil sesuai dengan harapan yang telah ditentukan. Karyawan perlu mempunyai semangat dan rasa bahagia dalam melakukan pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman

Faktor pendukung berhasilnya suatu pekerjaan dengan tepat waktu salah satunya adanya lingkungan kerja yang dimiliki memiliki rasa nyaman yang menjadikan karyawan merasa senang dan tidak adanya kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

3. Memiliki kemampuan kerja sesuai dengan pekerjaannya

Setiap pekerjaan perlu untuk disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu dan sesuai harapan yang diinginkan.

4. Gaji yang minimal dapat mencukupi kebutuhan hidup

Pemberian gaji disesuaikan dengan hasil yang telah dikerjakan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat memberikan semangat yang tinggi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan karena gaji yang diberikan disamakan dengan hasil yang telah dilakukan.

5. Kondisi kerja atau circle yang manusiawi

Setiap perusahaan perlu adanya suatu kondisi kerja yang nyaman karena dapat menumbuhkan rasa semangat terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

6. Memiliki relasi kerja yang harmonis antar tim, serta jaminan sosial yang memadai.

7. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan, biasanya adanya hubungan yang baik antar tim yang menjadikan setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberian jaminan sosial juga menjadikan karyawan merasa aman dan dipedulikan.

### **2.1.3.1 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Susilo dalam Busro (2018: 345) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Menuliskan rencana kerja baik di kertas atau di papan yang menonjol sehingga mudah dilihat asalkan jangan di alat elektronik. Buat daftar

prioritas mulai dari yang paling penting sampai kurang penting dalam setiap daftar rencana kerja.

2. Tulis aktivitas yang harus dihindari, jadi selain menuliskan hal yang akan dikerjakan, tulis juga kegiatan yang harus dihindari yang dapat membuang waktu sia-sia.
3. Apabila anda termasuk seseorang yang membutuhkan pemanasan setiap sebelum memulai aktivitas, maka lakukan pemanasan terlebih dahulu seperti minum teh atau kopi.
4. Diusahakan untuk fokus ketika sedang menyelesaikan tugas. Jika banyak tugas yang harus diselesaikan maka selesaikan tugas yang paling dibutuhkan agar fokus tidak terbagi. Berkonsentrasilah sebaik-baiknya dalam mengerjakan tugas dan jangan beralih ke tugas lain ketika belum selesai.
5. Menetapkan batas waktu pengerjaan, hal ini akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
6. Memberikan tanda pada pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini dapat memicu pegawai untuk segera menyelesaikan tugas-tugas yang lain.
7. Istirahat, ambil waktu istirahat misal 15 menit dalam dua jam sekali agar kita dapat rileks atau sekedar minum teh hangat.
8. Selalu meningkatkan kecepatan membaca.
9. Berusaha mengetik cepat dengan memanfaatkan 10 jari dan hafal *shortcut* yang dapat mempermudah mengetik dan lebih cepat.
10. Patuhi peraturan yang telah dibuat, tidak hanya dipajang tapi terapkan dan lakukan dengan baik.

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

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut (Busro, 2018):

1. Pendidikan dan pelatihan

Karyawan yang berpendidikan biasanya lebih mudah untuk mengerti dan mengetahui banyak hal yang diperintahkan untuk dikerjakan. Biasanya karyawan tersebut dapat cepat tanggap dan menerima banyak pendapat dari seseorang atau atasannya.

2. Motivasi kerja

Karyawan perlu adanya suatu dorongan agar dapat lebih antusias dalam bekerja. Hal ini agar dapat terselesainya suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Kedisiplinan, ketekunan dan kejujuran

Biasanya karyawan yang disiplin dapat suatu perusahaan dapat dengan mudah ditertibkan dan dapat bekerja dengan serius. Suatu perusahaan juga membutuhkan karyawan yang jujur dan tekun dalam pekerjaannya agar dapat suksesnya perusahaan dan tercapainya target yang diharapkan.

4. Kesehatan dan gizi pegawai

Kesehatan dan gizi sangat dipentingkan dalam kekuatan fisik karyawan yang dimana agar dapat selalu tegar dalam bekerja.

5. Keterampilan pegawai

Karyawan yang makin terampil dalam saat bekerja biasanya sangat cepat dalam mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih dan menjadi sangat profesional dalam bekerja.

6. Sikap dan etika pegawai

Karyawan dalam suatu perusahaan bersikap mental dan beretika dalam bekerja umumnya mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya dan sungguh-sungguh pada tugas yang telah diberikan.

7. Mampu bekerja sama dalam tim

Karyawan yang mampu bekerjasama dalam tim biasanya dapat terselesainya suatu pekerjaan yang ditargetkan dan dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

8. Gaji, tunjangan, penghasilan, dan reumunerasi

Tingkat bekerja yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan guna untuk menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

9. Lingkungan sosial dan fisik

Biasanya lingkungan kerja sangat berperan penting dalam karyawan yang bekerja agar terciptanya ketenangan dan aman tanpa adanya gangguan dalam bekerja.

10. Jaminan sosial yang diperoleh

Jaminan sosial biasanya digunakan untuk menambah pendapatan karyawan dan keluarganya.

#### 11. Kecanggihan teknologi

Biasanya karyawan yang makin profesional dan terampil, maka cepat juga dalam proses bekerjanya.

#### 12. Dukungan faktor produksi

Adanya dukungan faktor produksi dapat menjadikan bekerja dengan sempurna.

#### 13. Kesempatan berprestasi

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berprestasi dalam rangka untuk mengembangkan *skill* pada karyawan tersebut.

#### 14. Kepemimpinan dan manajemen

Baik buruknya pemimpin dan manajemen dalam suatu perusahaan dapat menentukan nyaman atau tidaknya karyawan dalam bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno dalam Wahyuningsih (2019) indikator yang digunakan sebagai tolak ukur untuk produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja, pegawai semangat untuk bekerja dengan harapan memperoleh hasil yang lebih baik dari hari kemarin.
2. Kemampuan, seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk bekerja dan bersikap profesionalisme.
3. Pengembangan diri, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan demi perkembangan diri sendiri dengan harapan bisa menjadi lebih baik dan kuat dalam menghadapi tantangan apapun.



4. Mutu, berupaya meningkatkan mutu yang merupakan kualitas hasil kerja, tentunya akan bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.
5. Efisiensi, hasil yang dicapai oleh pegawai dibandingkan dengan semua sumber daya yang telah digunakan.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang disajikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Bayu Setiawan dan nuridin, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Analisis Regresi Linear menggunakan SPSS ver. 26.0	Lingkungan kerja disiplin mensupport peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina Retail	Penelitian sekarang menambahkan satu variabel yaitu motivasi kerja
2	Gatot Kusjono, Faisal Ahmad Gunawan, dan Suprianto, 2022	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Purantar In-Flight Catering	Analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji, dan uji f	Disiplin kerja memiliki nilai sig. $< 0,05$ dan nilai $t >$ dari $t$ tabel yaitu $0,647$ yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Penelitian sekarang menambahkan variabel motivasi kerja, serta hanya menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik

Tabel 2.2 Lanjutan

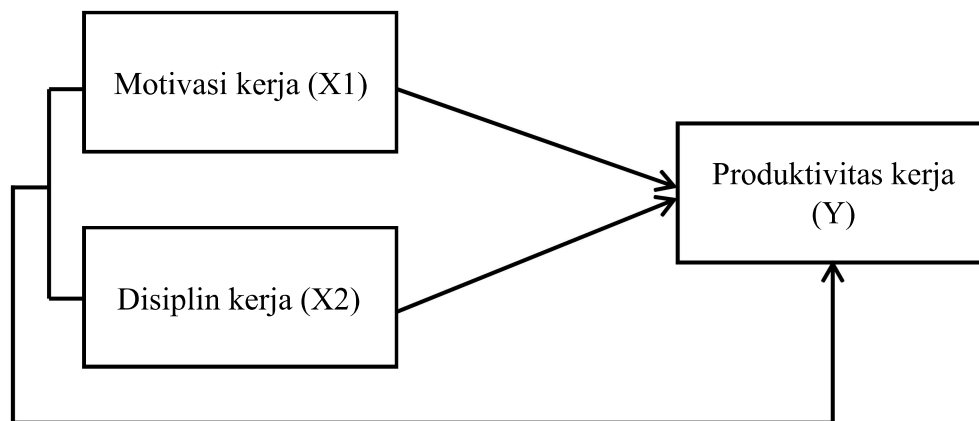
3	Muhammad Musyfiq Salami, 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BangkitMaju Bersama	Analisis statistik parsial, simultan dan determinasi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada interval 0,600-0,799	Penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik
4	Vivi Fransisca, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Alfa Surya Mandiri	Uji f dan t, analisis korelasi berganda	Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja positif mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan	Penelitian sekarang hanya menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja
5	Mutiasari, Herni Utami Rahmawati, dan Suseno, 2021	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap	Regresi Linear berganda dan uji t	Diperoleh hasil t hitung semua variabel (lingkungan kerja disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan) > dari t tabel yang artinya semua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Penelitian sekarang hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, serta menambahkan uji asumsi klasik

Tabel 2.3 Lanjutan

6	Muhammad Musyfiq Salami, 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama	Analisis statistik parsial, simultan dan determinasi	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hubungan antar kedua variabel adalah kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,600-0,799	Penelitian sekarang menambahkan uji asumsi klasik
7.	Ellisyah Mindari, 2021	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin	Analisis regresi ganda, uji f dan uji t	Variabel motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan dengan nilai t hitung > dari t tabel yaitu $5,407 > 1,991$ , sedangkan variabel disiplin tidak berpengaruh secara parsial signifikan dengan thitung < dari t tabel yaitu $1,488 < 1,991$	Penelitian sekarang menambahkan uji asumsi klasik
8.	Waseso Segoro dan Wiwin Kusuma Pratiwi, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	Uji regresi linier berganda, uji, uji dan koefisien determinasi dengan SPSS ver.22	Hasil yang diperoleh yaitu secara parsial motivasi tidak mempengaruhi Produktivitas sedangkan Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan	Penelitian sekarang hanya mengguankan variabel motivasi dan disiplin kerja, serta menambahkan uji asumsi klasik.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan kajian teori, dengan menyesuaikan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat digambarkan pada Gambar 2.1



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban dengan estimasi yang terdapat dua kemungkinan berdasarkan masalah penelitian yang telah diajukan yaitu dapat diperoleh atau tidak (Samsul, 2017). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT Local Basic Technologies di kota Batam
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT Local Basic Technologies di kota Batam
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada PT Local Basic Technologies di kota Batam.