

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1. Produktivitas Kerja

Menurut (Abdussamad, 2014) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang di hasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya.

Menurut (Dunggio, 2013) Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah :

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

#### b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun nonformal.

#### c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

#### d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang di terapkan oleh pimpinan untuk mengelolah atau memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.

#### e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

#### f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### g. Gizi dan Kesehatan.

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya di maksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

#### i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

#### j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Dunggio, 2013) dalam produktivitas kerja ada beberapa indikator yang mempengaruhi antara lain:

- 1) Sikap mental
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan sosial
- 9) Lingkungan dan iklim kerja
- 10) Sarana produksi
- 11) Kesempatan berprestasi.

#### **2.1.2. Motivasi**

Menurut Wibowo (2014, P. 323) dalam jurnal AGORA oleh (Theodora, 2015) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Armstrong, 2010) dalam jurnal The Winners oleh (Hamali, 2013) Motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Istilah motivasi berhubungan dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh individu, cara-cara yang dilakukan individu untuk mencapai

tujuannya, dan cara-cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya.

Menurut jurnal Diponegoro journal social and politic tahun 2013 (Sumarno, Pradhanawati, & Farida, 2013) Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Juavani Sagala (2009:839) membagi motivasi menjadi: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Prihantini, Mansur, & ABS, 2013) ada beberapa indikator dalam motivasi yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, 2) Keamanan, 3) Sosial. 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi Diri.

### 2.1.3. Kedisiplinan

Munurut (Dunggio, 2013) Kediisiplinan yaitu Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya :

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

#### b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

### c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baikpula.

### d. Keadilan

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

### e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### f. Sanksi atau hukuman

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

#### g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

Menurut (Wartono, 2015) dalam kedisiplinan ada beberapa indikator yang mempengaruhi yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Kedilan
- 5) Pengawasan
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan.

#### **2.1.4. Kompensasi**

Menurut Rosida (2009: 256) dalam jurnal Manajemen oleh (Abdussamad, 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.



### Jenis-Jenis Kompensasi Yaitu:

(1) Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, (2) Upah (*wages*), yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, (3) Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja, (4) Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, (5) Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi *non financial* yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Yaitu:

(1) Produktivitas, dimana organisasi apapun mengharap keuntungan baik materil maupun nonmateril, maka dari itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerjanya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Untuk itu, organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada organisasi melalui organisasi mereka, (2) Kemampuan untuk

membayar, yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar pekerjaannya, (3) Kesiapan untuk membayar. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka mau memberikan kompensasi yang memadai, (4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja, dimana bagi tenaga kerja yang kemampuannya banyak dipasaran kerja maka mereka akan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kemampuan yang langka dipasar tenaga kerja, (5) Serikat pekerja. Dengan adanya organisasi-organisasi pekerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi, organisasi pekerja ini, biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang layak, dan (6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan dimana, melalui peraturan perundang-undangan ini jelas akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Menurut (Wartono, 2015) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kompensasi kerja dalam meningkatkan produktivitas petani garam didesa Kedungmutih kabupaten demak. Berikut penelitian terdahulu dan pada penelitian tersebut akan dijadikan suatu rujukan dalam memperoleh sebuah informasi tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kompensasi kerja dalam meningkatkan produktivitas petani garam didesa Kedungmutih kabupaten demak. Penelitian ini sebagaimana dijabarkan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

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

NO	Refrensi	Variable	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtra motor gemilang, Olivia Thedora, Universitas Kristen Petra, 2015	Y : Kinerja Karyawan X : Motivasi	Teknik Analisis Regresi Linier ganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2	<p>Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur di kabupaten Pati, Sis Wartono, Universitas Dian Nuswantoro, 2015</p>	<p>Y: Produktifitas kerja</p> <p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>X3: Disiplin kerja</p>	<p>Teknik Regresi linier berganda dan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi:16</p>	<p>Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.</p> <p>Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.</p> <p>Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.</p>
3	<p>Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya Jakarta, Tahun 2014, Enny Ariyanto, Gazali Rahman, Universitas Mercu Buana.</p>	<p>Y: Produktifitas Kerja</p> <p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Kepuasan Kerja</p>	<p>Teknik Regresi Linier Berganda Dan Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS.</p>	<p>Kompensasi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Lemah Terhadap Produktivitas Kerja.</p> <p>Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Lemah Terhadap Produktivitas.</p>

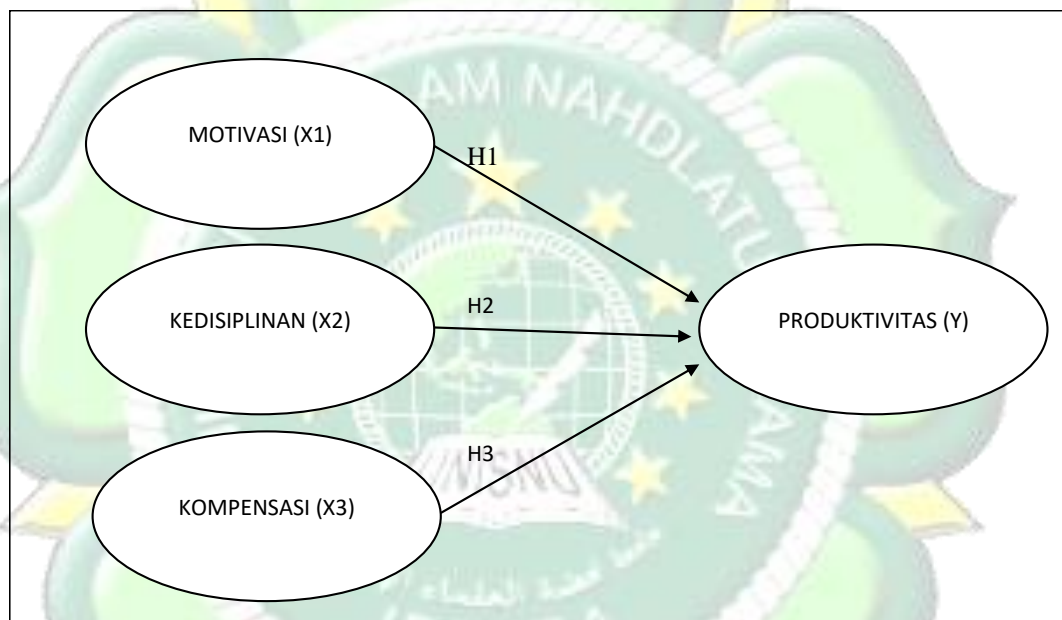
4	<p>Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar, Dwi Agung Nugroho Ariyanto, Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara, 2013</p>	<p>Y: Kinerja X1: Kedisiplinan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja</p>	<p>Teknik Analisis Regresi Linier ganda</p>	<p>Kedisiplinan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja.  Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja.  Budaya Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pengajar.</p>
5	<p>Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Yusi Prihantini, M. Mansur, M. Khoirul ABS, Unisma, 2013</p>	<p>Y: Kinerja Karyawan X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja</p>	<p>Teknik Analisis Regresi Linier ganda</p>	<p>Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Motivasi Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>

Sumber: (Ariyanto & Rahman, 2014) (Theodora, 2015) (Prihantini, Mansur, &

ABS, 2013) (Wartono, 2015) (Ariyanto, 2013).

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini, membahas berkaitan tentang sebuah motivasi, kedisiplinan dan kompensasi kerja dalam meningkatkan produktivitas petani tambak garam didesa Kedungmutih kabupaten demak. Dalam variabel Motivasi, kedisiplinan dan kompensasi kerja. Berdasarkan landasan teoritis dari suatu penelitian diatas adalah gambar 2.1 sebagai berikut :



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini 2018

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Keterangan :

———— Secara parsial

## 2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono, (2012: 99). Hipotesis akan masih di uji kebenarannya dengan menggunakan data-data yang paling berguna untuk memberikan kebenaran dari pada hipotesis itu sendiri (Alfian, 2015).

Didalam jurnal (Wartono, 2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menurut jurnal (Prihantini, Mansur, & ABS, 2013) bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didalam Jurnal (Wartono, 2015) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menurut jurnal (Arianto, 2013) bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Didalam jurnal (Wartono, 2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan menurut (Ariyanto & Rahman, 2014) bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini:

**H1** : Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas petani tambak garam didesa Kedungmutih kabupaten demak.

**H2** : Terdapat Pengaruh Kedisiplinan terhadap produktivitas petani tambak garam didesa Kedungmutih kabupaten demak.

**H3** : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas petani tambak garam didesa Kedungmutih kabupaten demak.

**H4** : Terdapat Pengaruh Motivasi, Kedisipinan dan Kompensasi Kerja dalam meningkatkan produktivitas petani tambak garam didesa Kedungmutih kabupaten demak.

