

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan.<sup>1</sup>

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Siagian, menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Motivasi merupakan

---

<sup>1</sup> Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

## 2. Teori Motivasi

Ada banyak teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori – teori yang menyangkut motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu teori kepuasan (*content theories*) menekankan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*) dan menghentikan (*stop*). Dan kemudian teori proses (*process theory*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh David McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, -n ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil risiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.<sup>2</sup>

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi

---

<sup>2</sup> Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hal. 151.

berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Selanjutnya tujuan menantang harus disertai dengan lingkungan kerja yang lebih mempunyai otonomi dan pemberdayaan pekerja menggunakan karakteristik *high achievers*.<sup>3</sup>

Mc Clelland sebenarnya ingin mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.<sup>4</sup>

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of needs*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antarpersonal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.<sup>5</sup>

Mc Clelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong pertama ini dapat disebut sebagai *nAch* yaitu kebutuhan akan pencapaian.

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hal. 392.

<sup>4</sup> Sri budi, *op.cit*, hal. 151.

<sup>5</sup> Hendryadi, *Teori Motivasi Kebutuhan McClelland*, available on :<http://teorionline.net/>.

- a. Kebutuhan kekuatan (*nPow*) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan *nPow* tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.
- b. Kebutuhan *Need for Affiliation* adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan kombinasi tiga karakteristik tersebut, dan perbedaan ini juga mempengaruhi bagaimana gaya seseorang berperilaku.
- c. Motivasi pencapaian (*need for achievement*) : Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk pencapaian tidak selalu membuat seseorang menjadi manager yang baik, terutama pada organisasi-organisasi besar. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi cenderung tertarik dengan bagaimana mereka bekerja secara pribadi, dan tidak akan mempengaruhi pekerja lain untuk bekerja dengan baik. Dengan kata lain, *need for achievement* yang tinggi lebih cocok bekerja sebagai wirausaha, atau mengatur unit bebas dalam sebuah organisasi yang besar. Individu-individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi sangat termotivasi dengan bersaing dan menantang pekerjaan. Mereka mencari peluang promosi dalam pekerjaan. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk umpan balik pada prestasi mereka. Orang-orang seperti mencoba untuk mendapatkan kepuasan dalam melakukan hal-hal

yang lebih baik. Prestasi yang tinggi secara langsung berkaitan dengan kinerja tinggi.

Implikasi yang perlu diperhatikan manajer adalah memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Selain itu, kebutuhan akan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan dapat dipertimbangkan dalam proses seleksi untuk penempatan yang lebih baik.<sup>6</sup>

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>7</sup> Motivasi kerja dalam penelitian ini diindikasikan dengan :

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.
- b. memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi.
- d. Pemberian promosi dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
- e. mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik.
- f. memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain.
- g. Pemilik bertanggung jawab mendampingi karyawan baru.
- h. Pemilik bertanggung jawab mengawasi pekerjaan karyawan.
- i. Pelatihan karyawan baru.
- j. Pengembangan kemampuan dan ketrampilan karyawan.

---

<sup>6</sup> Wibowo, *op.cit*, hal. 392.

<sup>7</sup> Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutrisno adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu kegiatan organisasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.<sup>8</sup>

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan, atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib ditaati sesuai dengan perilaku di dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin kerja ditujukan bagi pegawai dan menghendaki ditaatinya sebagian besar peraturan-peraturan oleh karyawan yang sarannya bukan pada hukuman bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku.<sup>9</sup>

### 2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Tipe pendisiplinan dibedakan menjadi :<sup>10</sup>

#### a. Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*).

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar atau

---

<sup>8</sup> Yefrinaldi, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb. Sa'anin Padang, Jurnal, Universitas Tamansiswa Padang 2015, hal. 7.

<sup>9</sup> Felicia Dwi R.F, *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Harmoni Mitra Utama Di Surabaya*, Jurnal Ekonomi, 2014, hal. 4.

<sup>10</sup> Helman Fachri dan Peri Irawan, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak*, Universitas Muhammadiyah Pontianak, 2014, hal. 96.

aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan bukan semata-mata harus dipaksakan.

b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*).

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran pokok dari tindakan pendisiplinan ini adalah:

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran;
- 2) Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa;
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin progresif (*progressive Discipline*).

Disiplin Progresif adalah suatu kebijaksanaan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### 3. Faktor-faktor yang Menyebabkan Kedisiplinan

faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:<sup>11</sup>

a. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 96.

b. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

c. Kesejahteraan.

Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

d. Ancaman.

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.<sup>12</sup>

e. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pegawai juga diperlukan untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Jadi, terdapat keterkaitan yang erat antara pengawasan terhadap disiplin kerja dan memiliki pengaruh yang sama terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

#### 4. Tolok Ukur Disiplin Kerja

Tolok ukur dari disiplin kerja yang dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai disiplin kerja pegawai adalah:

a. Absensi atau tidak hadirnya pegawai

Absensi atau tidak hadirnya pegawai ditunjukkan sebabnya antara lain karena pegawai sakit, kesehatan menurun atau sedang

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 96.

menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggungjawab karyawan karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Pegawai yang berusia muda banyak yang melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan pegawai baru atau tua, di samping lokasi kerja yang jauh.<sup>13</sup>

b. Peraturan yang berlaku

Peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila pegawai merasa bahwa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, mereka menaati peraturan bukan karena takut akan hukumannya tetapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang benar. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

## 5. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin kerja dalam penelitian ini diindikasikan dengan :<sup>14</sup>

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Hadir tepat waktu pada saat berangkat bekerja.
- c. Menggunakan alat-alat toko dengan baik.
- d. Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- e. Peraturan yang ditetapkan menjadikan motivasi.

---

<sup>13</sup> Yefrinaldi, *Op. Cit.*, hal. 8.

<sup>14</sup> Muchliyanty Asril, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan*, Universitas Sumatera Utara, 2014, hal. 1.

- f. Menaati peraturan yang telah ditetapkan pemilik.
- g. Tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.
- h. Jarang melakukan kesalahan.

## C. Produktivitas

### 1. Pengertian Produktivitas

Akhir – akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen berperan secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan produktivitas kerja. Beberapa pengertian produktivitas dari pendapat para ahli yang sangat erat kaitanya dengan produktivitas.

Menurut Cascio yang dikutip oleh Nuzep Almigo, produktivitas adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sedarmayanti menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian) untuk kerja maksimal dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaranya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. <sup>15</sup>Sedangkan pengertian menurut produktivitas Nasional yang dikutip Husein Umar mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini

---

<sup>15</sup> Nuzep Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", Vol. 1, No. 1, Desember, 2004, hal. 53

harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

<sup>16</sup>Dari beberapa pengertian produktivitas diatas, dapat disimpulkan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta yang dilakukan karyawan persatuan waktu.

Secara umum produktivitas kerja dapat dirumuskan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan :

Output = hasil, unit, rupiah, area dan ton.

Input = jumlah karyawan, jam kerja, hari kerja, bulan serta tahun kerja.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaranya yang merupakan indikator dari kinerja dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.<sup>17</sup> Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), *marker share*, dan kerusakan bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain, pengukuran, efisiensi menghendaki penentuan *outcom*, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *outcome* tersebut. Di sektor swasta dan di banyak kasus sector publik, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, prodktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

---

<sup>16</sup> Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hal. 124

<sup>17</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hal. 159

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya.<sup>18</sup> Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang – barang atau jasa. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam – jam kerja orang.

Produktivitas menurut Islam kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat dan dunia. Dalam Q.S AsZumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءِإِنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

9. (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

<sup>18</sup> Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaiman*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 12

Kinerja religiusitas bisa di dekati dengan tiga variabel. Kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius an kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisiensi dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan berproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisiensi dan terbebas dari riba.

Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugrah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah harus disyukuri) sebagai perwujudan dari reward dan hukuman harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada allah harus di barengi dengan ikhtiar, bekerja dan berproduksi, jujur dalam bekerja dan berproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan berproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja berproduksi dengan ikhlas karena Allah.

Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut.<sup>19</sup>

## 2. Konsep Produktivitas

Usaha orang untuk mencapai tingkat kemakmuran yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk terus meneliti dan menemukan metode –

---

<sup>19</sup> Al-Quran Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al Quran dan Terjemhanya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 405

metode baru dalam rangka peningkatan produktivitas kerjanya. Kalau di amati maka usaha untuk pengembangan produktivitas dilaksanakan dengan terus mengembangkan aplikasi manajemen dan aplikasi teknologi. Aplikasi teknologi, telah dimulai dengan revolusi industri dimana penggunaan mesin – mesin telah mampu meningkatkan produktivitas manusia secaraberlipat ganda. Otomatis penyempurnaanteknologi telah membawa banyak perubahan disemua aspek kehidupan, termasuk kehidupan manajemen. Dunia manajemen juga terus maju dengan dikenalkanya konsep – konsep baru, yang semuanya itu mempunyai sasaran pada usaha pengembangan produktivitas tenaga kerja.<sup>20</sup>

Dalam konsep produktivitas, kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting karena mempunyai sifat evaluatif dan pengembangan. Dan sampai sekarang ini faktor pengukuran produktivitas yang lazim digunakan adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas terhadap faktor – faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang dimanfaatkan.<sup>21</sup>

Ada 3 prinsip sebagai konsep Islam dalam membina manusia menjadi muslim produktif, duniawi dan ukhrawi;

1. mengubah paradigma hidup dan ibadah. Dalam Islam, hidup bukanlah sekedar menuju kematian, karena mati hanyalah perpindahan tempat, dari dunia ke alam baqa. Sedang hidup yang sesungguhnya adalah hidup menuju kepada kehidupan yang abadi yakni, akhirat.
2. memelihara kunci produktifitas, yaitu hati. Hati merupakan ruh bagi semua potensi yang kita miliki. Pikiran dan tenaga tidak akan tercurahkan serta tersalurkan dalam suatu bentuk ‘amalan shalihan (prduktifitas) jika kondisi hati mati atau rusak. Hati yang terpelihara

---

<sup>20</sup> Heidjarahman Ranupandjo, *Teori Dan Konsep Manajemen*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1996, hal. 113

<sup>21</sup> Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal. 62

dan terlindungi akan memancarkan energi pendorong untuk beramal lebih banyak dan lebih berkualitas

3. bergerak dari sekarang. Prinsip bergerak dari sekarang ini menunjukkan suatu etos kerja yang tinggi dan semangat beramal yang menggebu.

Dengan bekerja (beraktifitas), itulah kunci kebahagiaan (bisa menjadi kaya). Namun demikian, beraktifitas atau bekerja harus sesuai dengan kehendak Allah SWT, sesuai aturan main yang telah ditetapkan al Qur'an dan Sunnah Rasululllah SAW. Sebab Allah, Rasul Nya dan orang-orang beriman melihat karya nyata setiap orang. Artinya, kerja dan hasil yang dikerjakan merupakan manifestasi (perwujudan) keyakinan seorang muslim bahwa produktifitas bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat luhur, dan bermanfaat bagi orang lain. Sebagaimana hadis yang menyatakan,

*“Sebaik-baik kamu adalah yang memberikan manfaat kepada orang lain”*. HR. Bukhari.

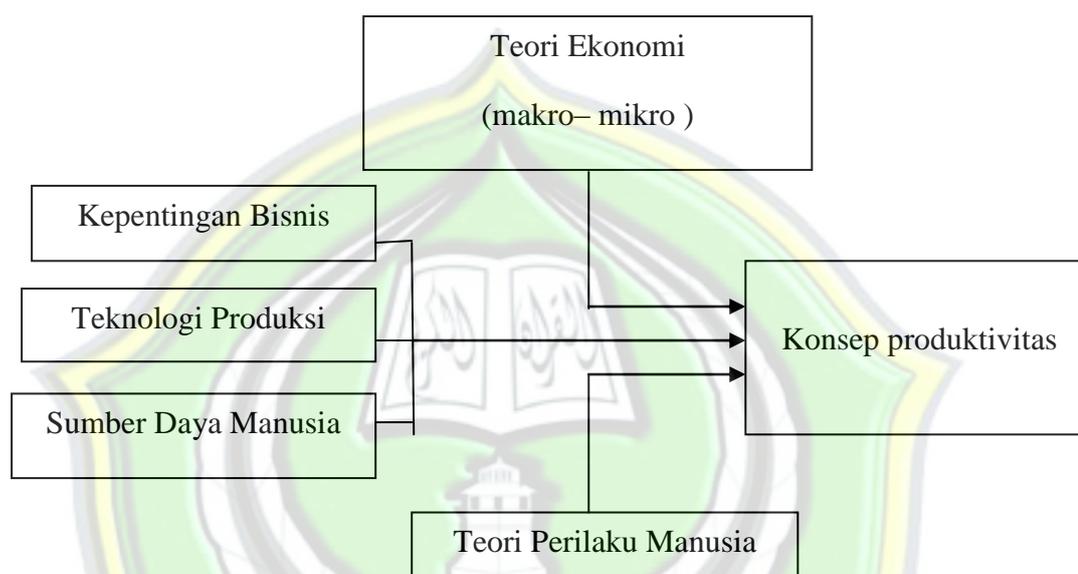
Konsep produktivitas, yang menjadi orientasi manajemen dewasa ini, merupakan keterpaduan berbagai disiplin ilmu, dengan berbagai pendekatan, unsur – unsur produktivitas selaku konsep, terdiri dari pendekatan bisnis, pendekatan teknologi produksi, pendekatan tenaga kerja dipadukan dengan ilmu ekonomi makro-mikro, dan teori perilaku manusia. Bisnis adalah kegiatan yang bertujuan mendekati laba dengan memproduksi dan menjual barang dan atau jasa. Laba yang semakin besar merupakan idaman setiap insan bisnis. Untuk mencapai hal itu, bisnis berusaha meningkatkan produktivitas alat – alat produksinya. Peningkatan produktivitas alat – alat produksinya. Peningkatan produktivitas disektor bisnis, akan memperbanyak jumlah barang dan jasa yang dapat dijualnya.<sup>22</sup>

Dalam kaitan dengan upaya peningkatan produktivitas, maka pengetahuan teori ekonomimikro dan makro memiliki peranan yang

---

<sup>22</sup> Heidjarahman Ranupandjo, *op cit*, hal. 114

penting karena dua bisnis dan masyarakat konsumen yang menginginkan peningkatan produktivitas, memang merupakan obyek dari kedua ilmu itu ( makro dan mikro). Dengan demikian dapat digambarkan bagaimana hubungan keterkaitan antara dunia bisnis dan teknologi, tenaga manusia dan teori ekonomi serta teori perilaku manusia sebagai unsur pembentuk konsep produktivitas sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

### **Hubungan Teori Ekonomi Dengan Teori Perilaku Manusia**

Dari uraian gambar diatas, maka konsep produktivitas mempunyai makna yaitu

- Konsep yang bersifat umum berlaku dimana saja, kapan saja untuk siapa saja, bertujuan menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dengan penggunaan semakin sedikit sumber daya.
- Menggunakan pendekatan multi disiplin bertujuan meningkatkan keluaran, menekankan masukan dan bersasaran pada kualitas.
- Penggunaan semua unsur produksi untuk meningkatkan mutu kehidupan yang lebih mantap bagi seluruh anggota masyarakat.
- Memiliki dimensi yang berbeda – beda dengan situasi dan kondisinya, namun memiliki kesamaan dalam pelaksanaannya.

- e. Mengandung filosofi dan sikap sebagai penggerak dan motivasi untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan secara terus menerus.

Kemudian dari konsep produktivitas tersebut diatas, maka produktivitas dapat diartikan sebagai

- a. Sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Ukuran produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan.
- c. Peningkatan produktivitas terjadi apabila ada peningkatan jumlah tersebut. Bentuk peningkatan produktivitas, adalah jika terjadi peningkatan keluaran dengan masukan yang sama atau keluaran yang sama/meningkat sedang masukan berkurang atau penambahan keluaran lebih besardari penambahan masukanya.
- d. Unsur Sumber Daya merupakan unsur pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas.<sup>23</sup>

### 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja:<sup>24</sup>

1. Sikap kerja seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam *manajemen supervisor* serta dalam keterampilan tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktivitas

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hal. 116

<sup>24</sup> Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Maandar Maju, Bandung, 2001, hal. 70

5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha.

Di samping hal tersebut terdapat pada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sony Sumarsono, diantaranya adalah:<sup>25</sup>

- a. Sikap mental berupa: motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial
- f. Tingkat penghasilan
- g. Jaminan sosial
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Sarana produksi
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

#### **4. Indikator Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas karyawan dalam penelitian ini diindikasikan dengan :<sup>26</sup>

- a. Memahami dan menguasai pekerjaan.
- b. Mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di toko.
- c. Pekerjaan yang ditekuni memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja.
- d. Mampu bekerja sesuai dengan standar pemilik toko.
- e. Dapat melayani pelanggan tepat waktu

---

<sup>25</sup> Sony Sumarsono, *Op, Cit, hal. 63-64*

<sup>26</sup> Muchliyanty Asril, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan, Universitas Sumatera Utara, 2014, hal. 2.*

#### D. Penelitian Terdahulu

Dari pencarian peneliti dapat ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini, diantaranya adalah :

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Nur Wahyu Hidayati	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi yaitu 43,50%, variabel disiplin berada pada kategori tinggi sebesar 100%, dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori tinggi sebesar 100%. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 96,20% ( $r_{x1y} = 0,962$ ; $sig < 0,05$ ). <sup>27</sup>	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nur Wahyu yaitu jika dalam penelitian Nur Wahyu subyek penelitiannya adalah karyawan industri genteng, maka dalam penelitian ini subyeknya adalah karyawan took konveksi di pasar Kliwon Kudus.	Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2.	Mira Hastin dan Ijal Gusmadi	Analisis Produktif Kewirausahaan Pedagang	Menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan pedagang bakso keliling di kecamatan Siulak	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mira Hastin yaitu	Sedangkan persamaannya yaitu sama

<sup>27</sup> Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

		<p>Bakso Keliling Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga (Studi Kasus di Kecamatan Siulak)</p>	<p>sebanyak Rp 60.417 perhari atau Rp 1.812.510 perbulan. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari seluruh variabel dependen adalah 0,894. Hal ini berarti 84,9% pendapatan pedagang bakso di pengaruhi tiga variabel indepeden yakni harga, pelayanan dan tempat berjualan. Sedangkan 10,6% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Jenis waktu berjualan dan saingan tidak termasuk karena tidak signifikan terhadap pendapatan pedagang bakso.<sup>28</sup></p>	<p>jika dalam penelitian Mira Hastin pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, maka dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.</p>	<p>membahas mengenai produktivitas .</p>
3.	Samsul Ma'arif	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo</p>	<p>Berdasarkan uji determinasi parsial besarnya pengaruh modal pedagang terhadap pendapatan pedagang pasar Bandarjo yaitu sebesar 15,2%,</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Samsul Ma'arif yaitu jika dalam penelitian Samsul Ma'arif</p>	<p>Persamaanny a yaitu sama- sama membahas mengenai produktivitas .</p>

<sup>28</sup> Mira Hastin, *Analisis Produktivitas Kewirausahaan Pedagang Bakso Keliling Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga*, Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Haumaniora Vol. 17 No.1 – juni 2015

		Ungaran Kabupaten Semarang	berdasarkan uji determinasi parsial besarnya pengaruh lokasi berjualan terhadap pendapatan pedagang pasar bandarjo yaitu sebesar 13,9%, berdasarkan uji determinasi parsial besarnya pengaruh tempat untuk berdagang terhadap pendapatan pedagang pasar Bandarjo yaitu sebesar 12,3%. <sup>29</sup>	pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, maka dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.	persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai produktivitas .
4.	Odie Susila Yudha	peningkatan produktivitas pelayanan pelanggan melalui pendekatan analisis <i>customer value</i> dan <i>return on investment</i> PT. KERETA API Daerah Operasi 8 Surabaya	Kecepatan pelayanan di dalam kereta. Petugas kondektur yang sopan, ramah, jelas, dan rapi. Kecepatan pelayanan pada <i>Customer Service</i> . Asuransi Perjalanan. Penanganan keluhan via <i>call center</i> yang cepat dan baik. Kecepatan pelayanan pada loket. Toilet Kereta Api yang bersih dan nyaman.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Odie Susila yaitu jika dalam penelitian Odie Susila pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, maka dalam penelitian ini pendekatan	Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai produktivitas .

<sup>29</sup> Samsul Ma'arif, *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo Ungaran Kabupaten Semarang*, Jurnal Unnes Vol. 2 No. 2 -2013

			Petugas loket melayani dengan tepat. <sup>30</sup>	yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.	
5.	Astriana Widyastuti	Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009.	Produktivitas pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan keluarga. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan seseorang terhadap kesejahteraan keluarga di Provinsi Jawa Tengah tahun 2009, walaupun nilainya negatif karena penelitian ini bersifat jangka pendek. Semakin tinggi pendidikan, maka biaya yang dibutuhkan semakin tinggi karena dapat mengurangi pendapatan keluarga, namun dalam jangka panjang pendidikan akan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Astriana Widyastuti yaitu jika dalam penelitian Astriana Widyastuti pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, maka dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.	Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai produktivitas .

<sup>30</sup> Odie Susila Yudha, *Peningkatan Produktivitas Pelayanan Pelanggan Melalui Pendekatan Analisis Customer Value Dan Return On Investment PT. KERETA API Daerah Operasi 8 Surabaya*, Jurnal Unnes, Vol. 2 No. 2 -2013

			mendatangkan manfaat yang lebih besar. <sup>31</sup>		
6.	Putu Agus Wisnu Sentana Putra	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Sanggah di Desa Jehem Kabupaten Bangli	Menyimpulkan bahwa, seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel umur, pengalaman kerja, dan produktivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerajinan sanggah di Desa Jehem Kabupaten Bangli. <sup>32</sup>	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putu Agus yaitu jika dalam penelitian Putu Agus menggunakan umur, pengalaman kerja sebagai variabel independen, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja.	Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai produktivitas kerja

Sumber: dari berbagai Jurnal

### E. Kerangka Berfikir

Produktivitas adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan. Karakteristik pedagang juga mempengaruhi di dalam produktivitas salah satunya adalah dalam peningkatan pendapatan,

<sup>31</sup>Astriaana Widyastuti, *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009*, Jurnal Unnes, Vol. 1 No. 2 - 2013

<sup>32</sup> Putu Agus Wisnu Sentana Putra, *Faktor – faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Sanggah Di Desa Jehem Kabupaten Bangli*, E-Jurnal EP Unud, Vol. 2 No. 8

karena karakteristik pedagang dilihat dari sifat pedagang itu sendiri serta dari pelayanan terhadap konsumen berpengaruh dalam pendapatan. Pendapatan akan meningkat juga dilihat dari produktivitas kerja pada pedagang, produktivitas kerja seseorang atau pedagang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarnya yang merupakan indikator dari kinerja dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu usaha. faktor tingkat penawaran atau ketersediaan barang yang ditentukan oleh harga dan bagaimana penjual menyikapinya. Faktor permintaan bila harga suatu barang naik maka permintaan terhadap barang tersebut akan menurun karena orang pada umumnya tidak suka membeli sesuatu yang harganya tinggi atau mahal, tetapi sebaliknya bila harga suatu barang menurun maka permintaan terhadap barang cenderung naik. Selain faktor penawaran dan faktor permintaan ada juga 4P dan STP yang harus di ketahui oleh para pedagang, 4P diantaranya produk, price, place, promotion, 4P bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. STP diantaranya segmentasi pasar upaya memetakan atau pasar dengan memilih – milahkan konsumen sesuai persamaan diantara konsumen, targeting membidik konsumen mana yang kita tuju, positioning apabila target bagaimana pedagang menjelaskan posisi produk kepada kosumen.<sup>33</sup>

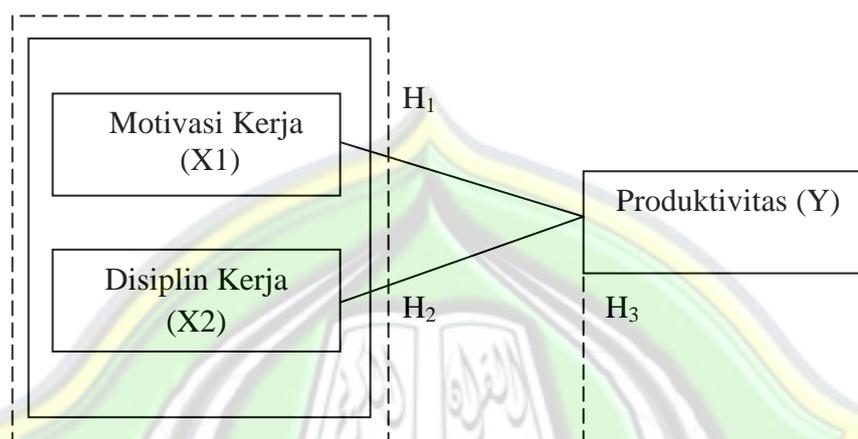
Peran manusia didalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tindaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Dengan membina semangat kerja pihak manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Wahyono pembinaan mengenai semangat kerja karyawan secara efektif sangat diperlukan demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya semangat kerja karyawan diperhatikan, sehingga

---

<sup>33</sup> Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran*, PT Indeks Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 56-57

mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh - sungguh dan penuh tanggung jawab.<sup>34</sup> Berdasarkan paparan di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini tergambar sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan :

- = uji secara parsial  
 - - - - - = uji secara simultan

## F. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu kata hypo dan kata thesis. Hypo berarti dibawah dan thesis adalah kebenaran.<sup>35</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.<sup>36</sup> Berdasarkan kerangka

<sup>34</sup> Putu Nanda, *Op. Cit*, hal. 1381.

<sup>35</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 110.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012, Cet. Ke 15, hal.hal. 96.

pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas**

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Sedangkan menurut T. R. Mitchell seperti dikutip Kreiner dan Kinicki, motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas**

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2012:89) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu kegiatan organisasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat ketidakdisiplinan seseorang

dapat merusak aktivitas organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas**

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktivitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung likar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi.<sup>37</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko di Pasar Kliwon Kudus.

---

<sup>37</sup> Agrisna Puspita Sari, *Op. Cit*, hal. 5.