

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi serta disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Disiplin, Kompensasi dan Produktivitas.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pengertian Manajemen Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, method, materials, machines, dan market.*

Sudarwan dan Yunan Danim (2010:18) mengemukakan, Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui

pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi manajemen menurut Mary Parker di kutip dari T. Hani Handoko (2009:8) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan. Untuk mencapai efisiensi serta efektifitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional. Untuk itu diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusan secara jelas dan tegas, agar tujuan program yang dimaksudkan dapat berjalan dengan sebaik mungkin.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut dikemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari beberapa pakar:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Sedangkan Wilson Bangun (2012:6) mengungkapkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya. Maka kegiatan-kegiatan pengolahan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, maka tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas yang telah ditetapkan. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:22) Fungsi-fungsi manajemen dibedakan atas fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan untuk menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau berkerja sama dan berkerja efektif secara efisien dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah agar mau mengerjakan tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau berkerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pengembangan pegawai dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, materi dalam bentuk uang maupun dalam bentuk barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang dibrikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka berkerja sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- f. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan sangat penting demi terwujudnya tujuan organisasi.
- g. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan, dan sebab –sebab lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasionalnya terdiri dari pengadaan, pengembadangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:112) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:825) Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:119) Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apapun dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai dapat melakukan sesuatu yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin sehingga sumber daya yang ada dapat digunakan dengan optimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:194):

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Setiap organisasi mempunyai tujuan disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi itu sendiri. Agar tujuan itu dapat dicapai maka organisasi perlu mengadakan pendisiplinan. Pendisiplinan sering diartikan bermacam-macam, ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi dimana para pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja pada pegawai, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Disiplin yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, dan kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketepatan waktu, dan terpenuhinya kebutuhan mereka. Disiplin juga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, yaitu:

1. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin

Dimensi dan Indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013: 195) mengemukakan bahwa:

1. Dimensi pengukuran waktu secara efektif

Pengukuran waktu secara efektif yaitu sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Ketaatan
- b. Ketepatan

2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Motivasi
- b. Loyalitas
- c. Pekerjaan

3. Dimensi Absensi

Absensi yaitu penataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku

dalam organisasi. Dimensi absensi diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Jam kerja
- b. Meninggalkan tempat kerja

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang mencapai tujuan dan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk fiskal ataupun non fiskal yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Menurut Ardana (2012:153) Kompenasi adalah setiap bentuk pembayaran diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Berdasarkan Malayu S.P Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada kayawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan. Menurut Herman Sofyandi (2008:162) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
 - a. Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.
 - b. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerianya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha

meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.1.4.3 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) tujuan pemberian kompensasi, meliputi:

a. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan pegawai.

b. Kepuasan Kerja

Balasa jasa memungkinkan pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Pegawai

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjami karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian atas balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin pegawai semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.4.5 Metode Pemberian Kompensasi

Menurut Suwanto (2011:227), dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode diantaranya:

1. Metode tunggal. Metode tunggal yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang di tempuh pegawai.
2. Metode jamak. Metode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan

informal, serta pengalaman yang dimiliki. Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara kompensasi yaitu:

- a. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu, Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji dan upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.
- b. Pemberian kompensasi berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai fisik, seperti bagi pegawai administrasi. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan pada karya yang bekerja bersungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan pegawai perlu diperhatikan pula. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.
- c. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama

mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:86), dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
 - a. Gaji/upah
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan
 - c. Fasilitas

2.1.5 Produktivitas

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting, apalagi untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Meskipun demikian, belum ada persamaan dalam mengartikan produktivitas. Hal ini disebabkan semakin berkembangnya konsep produktivitas dan banyaknya definisi yang diberikan para ahli

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan tentu ingin memperoleh hasil yang optimal yang dapat dipersembahkan pegawai dengan memanfaatkan segala potensi yang ada. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada

umumnya dengan cara membandingkan antara output yang dihasilkan dan input yang dibutuhkan.

Menurut Sugeng Budiono (2008) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Menurut Faustino C. Gomes (2007:160) produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha pegawai yang diperoleh dari latihan-latihan.

Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas, Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total.

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2011:102), produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, seta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dalam perspektif normatif, pengetahuan produktivitas adalah kalau haru ini pegawai bekerja lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sekarang.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan

dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana hal tersebut dilaksanakan.

Dari definisi-definisi di atas secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, atau dapat diformulasikan sebagai berikut ;

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Keluaran/output}}{\text{Jumlah Masukan/input}}$$

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang sekaligus sebagai faktor kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, yaitu :

1. Keahlian dan manajemen yang bertanggung jawab

Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak produktivitas. Untuk mencapai produktivitas tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif, dan secara penuh ikut melaksanakan pekerjaan (bertanggung jawab) sesuai keahlian yang dimiliki.

2. Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Pemimpin sejati menghasilkan orang-orang dan organisasi-organisasi terbaik karena pemimpin mengeluarkan reaksi-reaksi

emosional positif yang kuat, dan orang cenderung memenuhi kebutuhan mereka dan tumbuh di bawah kepemimpinan yang efektif.

3. Kesederhanaan organisasi dan operational

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Semua kendala operasional harus dikurangi hanya pada yang benar-benar diperlukan. Peraturan, prosedur, dan birokrasi seminimal mungkin, sehingga memberikan kebebasan bekerja secara maksimal pada pegawai.

4. Kepegawaian yang efektif

Menambah lebih banyak pegawai belum tentu berarti meningkatkan produktivitas. Dan sebelum memperkerjakan orang baru, seharusnya dipastikan dahulu bahwa pegawai yang ada sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan.

5. Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi. Yang perlu dipahami disini adalah jangan sekali-kali memberikan suatu tugas kepada orang yang mempunyai keterampilan yang dipersyaratkan, berikan tugas itu kepada orang yang menginginkannya dan senang melakukannya, dan jangan sekali-kali memberikan tugas, yang dalam keadaan lain, anda sendiri tidak mau menerima.

6. Perencanaan dan pengendalian tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas, misalnya orang yang tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, tugas yang tidak satu fase (bertalian) dengan tugas lain, pelaksanaan diatas atau dibawah kinerja, dan operasi yang sebentar-sebentar berhenti dan mulai lagi.

7. Pelatihan manajerial khusus

Karena manajemen jelas menjadi faktor utama bagi produktivitas organisasi mana pun, menjadi sangat penting bahwa organisasi berusaha mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh tim manajemennya, dan memberikan kepada anggota tim tersebut sarana yang berguna untuk menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi.

2.1.5.3 Usaha-Usaha Peningkatan Produktivitas

Guna mencapai efisiensi dengan hasil yang optimal, produktivitas pegawai sangat diperlukan dalam kegiatan perusahaan, maka dari itu dibutuhkan usaha-usaha dalam peningkatan produktivitas yang dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

1. Peningkatan pendidikan menambah pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Perbaikan penghasilan dan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian,

perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas rendah.

3. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi. Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya disbanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.
4. Peningkatan kemampuan pimpinan. Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari pegawai tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pemimpin yang kreatif dan partisipatif.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas

Dimensi dan Indikator dalam produktivitas yang diterapkan oleh suatu organisasi tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya, dimensi dan indikator yang dinilai itu mencakup beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh Faustino C. Gomes (2003:160), yaitu :

1. Keterampilan

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator Kecakapan dalam penyelesaian tugas.

2. Kemampuan

Kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai

macam tugas dan pekerjaan. Dimensi kemampuan diukur dengan menggunakan indikator Kapasitas untuk mengerjakan tugas.

3. Sikap dan Perilaku

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator Sikap dan perilaku kerja.

2.1.6 Pengertian Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian negara yang sedang berkembang. UKM sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan melalui UKM dapat tercipta unit-unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Terdapat beberapa pengertian dan kriteria UKM yang ada di Indonesia, diantaranya:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
 - a. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha, yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar, yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
- b. Usaha Menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria:
- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah).
2. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang sampai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 20 orang sampai dengan 99 orang.

3. Menurut Kementerian Keuangan

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 316/KMK 016/1994 tanggal 27 Juni 1994 bahwa Usaha Kecil sebagai perorangan/badan usaha yang telah melakukan kegiatan /usaha yang mempunyai penjualan/omset per tahun setinggi-tingginya Rp.600.000.000 atau asset (aktiva) setinggi-tingginya Rp.600.000.000 (diluar tanah dan bangunan yang ditempati). Contohnya Firma, CV, PT, dan Koperasi yakni dalam bentuk badan usaha. Sedangkan contoh dalam bentuk perorangan antara lain pengrajin industri rumah tangga, peternak, nelayan, pedagang barang dan jasa dan yang lainnya.

Dari berbagai pendapat diatas, pengertian UKM dilihat dari berbagai aspek, baik dari segi kekayaan yang dimiliki pelaku, jumlah tenaga kerja yang dimiliki atau dari segi penjualan/omset pelaku UKM.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Disiplin dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap Produktivitas. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaann dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Tedahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Mangundap Maya, dkk (2015) Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Variabel Disiplin, Komepensasi dan Produktivitas	Variabel Lingkungan Kerja dan objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu di PT. PLN Suluttenggo	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
2	Yusritha Labudo (2013) Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Sinar Galesong Pratama	Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu PT. Sinar Galesong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
3	Vico Wentri Rumondor (2013) Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	Variabel Disiplin, Produktivitas	Motivasi Kepemimpinan dan objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4	Dewi Tri Wijayanto Wardoyo (2016) <i>The Influence of the Discipline and Compensation againts Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya)</i>	Variabel Disiplin, Kompensasi, Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu PT. Garuda Milky Artha Surabaya	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
5	Nnorom Goodluck Kelechi, et.al (2016) <i>The Effect of Compensation Administration on Employe Productivity</i>	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Markas Besar Dangote Nigeria di Lagos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	Vicky Frestiani Dewi (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompenasi berpengaruh secara signifikan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas.
7	Ni Kadek Yuliandari (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangklung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembara	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu UD Yuri Desa Pangklung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang posisiitif dan signifikan secara parsial dan simultan dari kompensasi dan lingkungan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.1 (Lanjutan)
Penelitian Terdahulu

8	Putu Irawati, dkk (2014) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UD Merta Abadi	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu UD Merta Abadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan simultan dari kompensasi finansial dan non-finansial terhadap produktivitas kerja.
9	Mirnalina, dkk (2015) Analisis Hubungan Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Disperindag, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang)	Variabel Disiplin, Kompensasi, Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Disperindag, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Pangkalpinang)	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.
10	Verly Septia Nengsih (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Marketing PT Asuransi Bumi Putra	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Variabel Kepemimpinan dan Komitmen serta objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu perusahaan asuransi	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial simultan maupun parsial terhadap produktivitas.
11	A. Khairul Hakim, S.Ag, M.Si (2011) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Variabel Kompensasi	Variabel Motivasi dan objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas.
12	Zaenal Mustafa Elqadri, et.al (2015) <i>The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	Variabel Disiplin dan Produktivitas	Variabel Motivasi dan objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Bangkalan Tona'an Markets	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas baik secara simultan maupun parsial.
13	Dian Irma Aprianti (2016) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak <i>Building Maintenance</i> dan <i>Services</i> , pada Vico Muara Badak Kaltim	Variabel Kompensasi, Disiplin dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Vico Muara Badak Kaltim	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas baik secara simultan maupun parsial
14	Saharuddin (2016) <i>The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District</i>	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Variabel Promosi dan objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu Dinas Energi Sumber Daya Air dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Aceh Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

**Tabel 2.1 (Lanjutan)
Penelitian Terdahulu**

15	Emmanuel Erastus Yamoah (2013) <i>Relationship Between Compensation and Employee Productivity</i>	Variabel Kompensasi dan Produktivitas	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu PT Ghana Commercial Bank di Greater Accra Region of Ghana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
----	---	---	---	---

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat perbedaan dan persamaan pada judul atau variabel penelitian, metode penelitian dan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu berdasarkan teori-teori yang ada.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar Variabel *Independent* (Disiplin dan Kompensasi) dan Variabel *Dependent* (Produktivitas Karyawan). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Disiplin dapat dikatakan pula sebagai sarana untuk melatih dan mendidik para pegawai agar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku agar dapat lebih teratur dalam organisasi. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi dari pegawai, maka akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas di dalam perusahaan. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin berpengaruh positif didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mangundap

Maya, dkk (2015) dengan judul Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Vico Wenti Rumondor (2013) Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan secara simultan motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Mustafa Elqadri, et.all (2015) dengan judul *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu faktor pendukung dalam pemberian motivasi pegawai yang tinggi dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk fiskal maupun non fiskal. Pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan (Siagian 2014:154), selain itu, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Frestiani Dewi (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM

Samarinda menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nnorom Goodluck Kelechi, et.al (2016) dengan judul *The Effect of Compensation Administration on Employe Productivity* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Yuliandari (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangklung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembara, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan dari kompensasi dan lingkungan terhadap produktivitas kerja.

2.2.3 Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang optimal yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dari tenaga kerja selama satuan waktu tertentu. Hasil yang didapatkan akan selalu dilakukan perbandingan antara pengeluaran dan pemasukan dalam periode tersebut untuk mengetahui produktivitas yang ada.

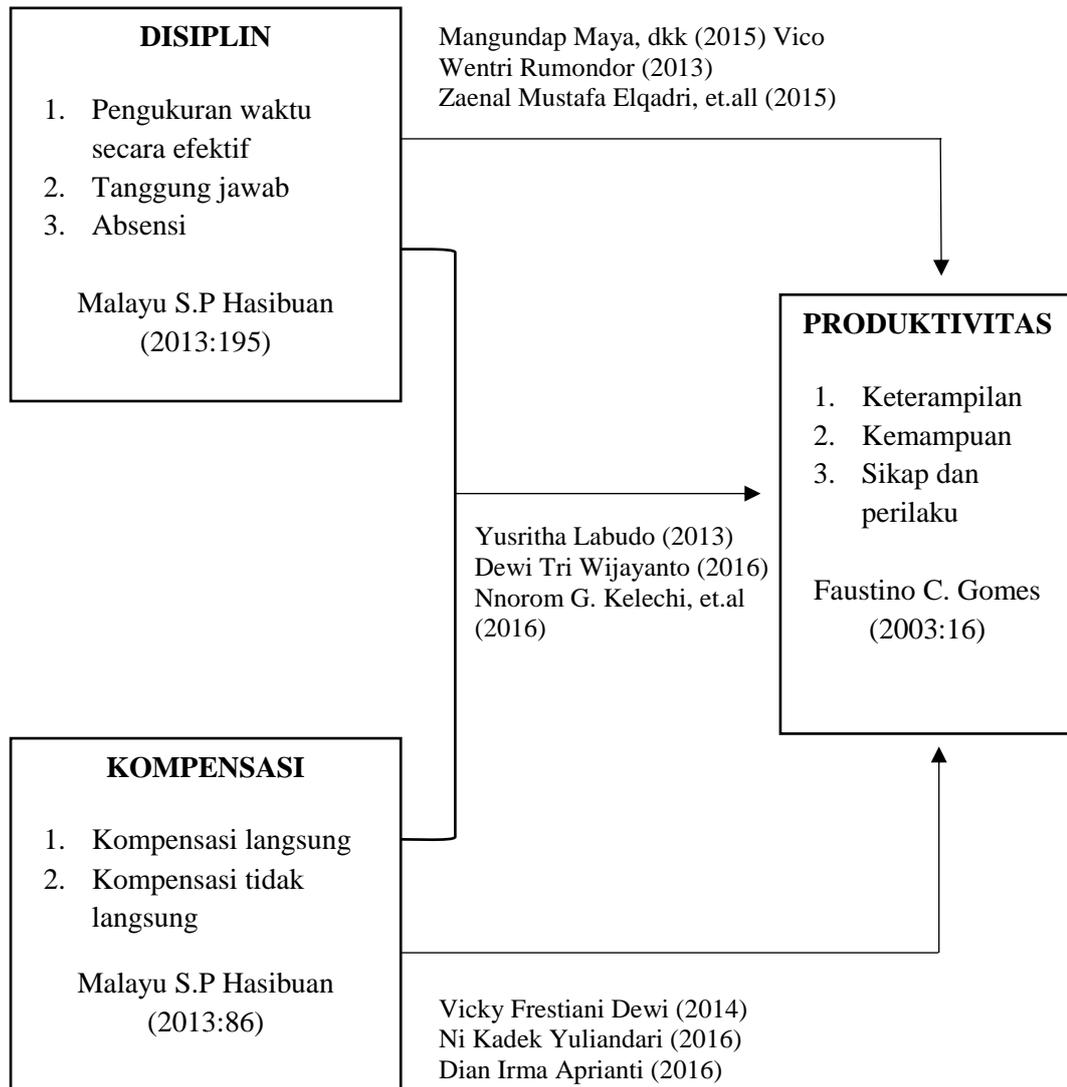
Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, diantaranya melalui penerapan disiplin dalam organisasi dan pemberian kompensasi yang sesuai. Disiplin merupakan alat komunikasi dengan pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan untuk dapat mempermudah organisasi dalam peningkatan produktivitas dan mencapai tujuan. Pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, dengan

cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Siagian (2014:154) mengungkapkan bahwa disiplin dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas pada setiap perusahaan, selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013) dengan judul Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Sinar Galesong Pratama, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayanto Wardoyo (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja (Studi pada Perusahaan Pelayanan Keamanan, PT. Garuda Milky Artha Surabaya) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dian Irma Aprianti (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak Building Maintenance dan Services, pada Vico Muara Badak Kaltim, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas baik secara simultan maupun parsial.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Gambar Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan:

- 1) Terdapat pengaruh antara Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung.

2. Hipotesis Parsial:

- 1) Terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung.
- 2) Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung.