

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu perusahaan. Perubahan teknologi tersebut menuntut individu untuk berfikir kreatif, kerja cepat dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Seiring dengan semaraknya peningkatan kualitas pendidikan, prestasi pendidikan di Indonesia tertinggal dibandingkan negara-negara Asia lainnya, seperti Singapura, Jepang, dan Malaysia. Bahkan jika dilihat dari indeks sumberdaya manusia (HDI), yang salah satu indikatornya adalah sektor pendidikan, posisi Indonesia kian menurun dari tahun ke tahun. Indonesia kini menjadi bagian dari kompetisi masyarakat dunia. Jika tidak bisa menjadi pemenang, maka akan menjadi yang kalah serta tertinggal dari masyarakat lainnya, khususnya dalam meraih pasar dan peluang kesempatan kerja yang tidak dibatasi oleh garis wilayah kenegaraan, tapi bergerak kian meluas, dan kini dimulai dari wilayah Asia Tenggara yang kan terus bergerak menjadi wilayah dunia.² Oleh karena itu, menurut Rosyada menjelaskan

² Muhardi. *KONTRIBUSI PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS BANGSA INDONESIA. Karya Tulis Ilmiah Dosen TA*, (Volume XX No. 4 Oktober - Desember 2004). hlm. 481

bahwa penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif serta memiliki berbagai keunggulan komparatif menjadi sebuah keharusan yang mesti menjadi perhatian dalam sektor pendidikan.³

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Seseorang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Orang yang bekerja cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru, sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan pengalaman, yang akan menambah kemajuan hidupnya. Colquitt, dkk. menyebutkan bahwa *outcomes* individu dalam organisasi berupa salah satunya adalah kinerja. *Outcomes* individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri atas; kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.⁴

³ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta:PrenadaMedia,2002), hlm. 2.

⁴ Colquitt, Lepine dan Wesson, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw Hil, 2009), hlm. 8.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan anantara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spririt, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis dan profesionalisme. Siagian menjelaskan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besanya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.⁵ Produktivitas secara sederhana dimaknai sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Adapun secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.⁶ Adapun Simanjuntak memandang produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini.⁷

Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan

⁵ Siagian Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 15.

⁶ Rusli Syarif, *Produktivitas*, (Bandung:Angkasa, 1991), hlm. 1.

⁷ Payman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi universitas Indonesia, 1996), hlm. 34.

karyawan dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun pihak karyawan. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut.⁸

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat di katakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, di perlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Untuk itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja harus di dukung oleh semua komponen dan yang paling penting adalah meningkatkan kompetensi dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap karyawan agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat suatu hasil kerja yang baik.

Perusahaan merupakan tempat dalam menjalankan kegiatan produksi, pencatatan administrasi, dan terdiri dari orang-orang yang memiliki tanggung jawab dalam operasional dan resiko dalam perusahaannya. Pengalaman sangat diperlukan dalam bekerja, dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan biasa digunakan untuk

⁸ Firman Eksan & Dony Dharmawan, *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU, TBK CIBUBUR*, *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21 (Mei), 2020 : hlm 2

meningkatkan kinerja atau status dan juga kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya pengalaman dan kompetensi kerja yang tinggi dapat mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan selalu mementingkan produktivitas karena ini adalah hal terpenting untuk menentukan apakah perusahaan tersebut efektif atau tidak. Maka melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Spencer and Spencer dalam Moehariono menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.⁹

Disiplin kerja karyawan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena dengan disiplin kerja karyawan yang

⁹ Sofyan Tsauri , *Manajemen Sumber Daya Alam*, (Jember:STAIN Jember Press, 2013), hlm. 250

tinggi, maka kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik. Menurut Idris menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Mendisiplinkan karyawan-karyawan dalam berkerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang akan berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.¹⁰

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan, karena kompensasi juga merupakan faktor yang dominan dalam usaha meningkatkan produktiviyas kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada

¹⁰ Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 77

karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya.

Selain itu motivasi juga merupakan indikator yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara produktif. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior”. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan serta adanya disiplin dalam bekerja, agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Kedisiplinan kerja karyawan tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggungjawab di dalam pekerjaannya.¹¹

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik maka para pegawai

¹¹ Wibowo, “*Manajemen produktivitas-Edisi Ketiga*”, Rajawali Pres, Jakarta, 2013. hlm. 54

akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.¹²

Azar & Shafighi menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan pun juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para manajer harus berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan

¹² Hasibuan m.s, *manajemen sumber daya manusia*, pt bumi aksara, 2014, hlm. 167

seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.¹³

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar dapat hasil yang maksimal, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian motivasi bagi karyawan sebagai bonus dan penghargaan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Irawan plastik adalah perusahaan yang beralamatkan di Jalan Peterongan-Sumobito, Desa Plosokerep, Sumobito Jombang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi plastik, yang biasanya di sebut kantong plastik di gunakan untuk membawa barang. Karyawan Irawan Plastik yang datang terlambat dan sering izin tidak tepat waktu akan menyebabkan tidak berjalannya dengan baik rencana kegiatan operasionalnya. Maka dari itu perlu adanya sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar dan agar lebih tertib dalam bekerja di perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan maksimal perusahaan harus melakukan analisis terhadap penyebab kurangnya produktivitas karyawan. Terlihat ada beberapa faktor seperti kurangnya kompetensi karyawan dalam pekerjaannya, kurangnya disiplin dalam bekerja, kompensasi dan motivasi dari perusahaan. Dengan masalah yang terjadi di perusahaan ini hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan setiap harinya. Untuk mencapai hasil target produksi, manajemen melakukan sistem kerja lembur

¹³ Mulyono, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, (Jakarta : Bumi Aksara), 1993, hlm. 34

perharinya. Terjadinya keluar masuk karyawan juga menjadi pengaruh produktivitas kerja dalam perusahaan dikarenakan kurangnya kompetensi karyawan, disiplin dalam bekerja, kompensasi dan motivasi dari perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, produktivitas kerja sangatlah penting di terapkan oleh perusahaan ini untuk memenuhi kebutuhan barang yang dihasilkan memiliki kualitas dan dapat mencapai target perusahaan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Di Irawan Plastik Jombang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu “Apakah Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Irawan Plastik Jombang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, permasalahan yang muncul yang dihadapi di Irawan Plastik Jombang

1. Apakah Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas di Irawan Plastik Jombang?

2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Irawan Plastik Jombang?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Irawan Plastik Jombang?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Irawan Plastik Jombang?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Irawan Plastik Jombang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi, disiplin, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang
3. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang
5. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini semoga dapat menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya mengenai kompetensi, disiplin, kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Mahasiswa

Hasil dari Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman mengenai manfaat dari keputusan pembelian dalam dunia bisnis untuk diterapkan dimasa yang akan datang.

- c. Bagi Pihak Akademis

Bagi Universitas (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah) dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam ilmu manajemen bisnis di Perguruan Tinggi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam pembuatan penelitian peneliti selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Melakukan penelitian ini perlu adanya ruang lingkup yang digunakan peneliti sebagai batasan ruang yang akan dijadikan penelitian. Ruang lingkup dalam hal ini dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang. Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi 5 (lima) variabel yang akan diteliti yaitu;

- a. Variabel bebas (independent) yang meliputi kompetensi (X_1), disiplin (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi (X_4).
- b. Variabel terikat (dependent) yang meliputi Produktivitas Kerja (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Karena keterbatasan waktu dalam penelitian ini, penelitian hanya mengambil sampel karyawan aktif yang bekerja di Irawan Plastik Jombang.
- b. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner
- c. Penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Irawan Plastik Jombang.

G. Penegasan istilah

Dalam penelitian ini perlu adanya penegasan istilah dari judul yang telah diangkat supaya tidak terjadi perbedaan pemahaman dalam penelitian karya ilmiah skripsi ini. Oleh karena itu, penulis akan memberikan penegasan istilah mengenai judul yang telah diangkat tersebut sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Kompetensi(X_1)

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap.¹⁴

¹⁴ Eigis Yani Pramularso. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Ejournal bsi jakarta*. Widya Cipta. (Vol II, No. 1, Maret 2018). hlm. 2

b. Disiplin(X₂)

Singodimedjo dalam Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.¹⁵ Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

c. Kompensasi (X₃)

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.¹⁶

d. Motivasi (X₄)

Motivasi merupakan penggerak suatu dalam memudahkan pekerjaan karena dengan adanya motivasi menjadi dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

¹⁵ Sutrisno, Edy. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. (Jakarta:Prenadamedia Group). 2016, hlm 5

¹⁶ Simamora. *Riset Pemasaran*. Jakarta:Gramedia Utama. 2004, hlm 1

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.¹⁷

e. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sinungan produktivitas kerja adalah jumlah output seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional yang dimaksud dalam penelitian menjabarkan permasalahan-permasalahan tertentu yang timbul dari suatu penelitian untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan judul penelitian nantinya. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Irawan Plastik Jombang” secara operasional dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Kompetensi (X_1), Disiplin

¹⁷ Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, Gunawan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13, No. 1, P.3. hlm 57

(X_2), Kompensasi (X_3) dan Motivasi (X_4), sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y).

H. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi penelitian ini, maka susunan sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah arah penelitian. Terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai kerangka teori yang membahas terkait variabel dan sub variabel penelitian yang digunakan , kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya menjelaskan langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah. Terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, *sampling* dan sampel, sumber data, variabel data dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat keterkaitan pola-pola, kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP

Berisi kesimpulan berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, keterbatasan peneliti dan saran dari hasil penelitian yang ditujukan kepada pihak-pihak tertentu.