

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi atau jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Nama	(Muhammad Kamal Hafiz, 2016)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Anggota UKM-K JF Universitas Muhammadiyah Malang
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap terhadap Produktivitas anggota. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas anggota UKM-K JF, dibandingkan variabel Disiplin Kerja dan etos kerja islami.
2	Nama	(Akimas & Bachri, 2016)
	Tema Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja (IQ), Motivasi Kerja (EQ), Disiplin Kerja (SQ) Terhadap Produktivitas Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Hasil Penelitian	Motivasi Kerja (IQ), Motivasi Kerja (EQ), Disiplin Kerja (SQ) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Produktivitas karyawan. Motivasi Kerja (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai inspektoral provinsi kalimantan selatan. Motivasi Kerja (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai inspektoral provinsi kalimantan selatan. Disiplin Kerja (SQ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai inspektoral provinsi kalimantan selatan.
3	Nama	(Harahap & Tirtayasa, 2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda
	Judul Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
	Nama	(Sutjahjo et al., 2021)

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
4	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitiannya adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5	Nama	(Mukhlisin, 2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kyai dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Tarbiyatul Muallimin Wal Muallimat Al-Islamiah (TMI) Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta
	Alat Analisis	Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kyai terhadap produktivitas kerja guru di TMI pondok pesantren Darunnajah Jakarta. Kedua, Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di TMI pondok pesantren Darunnajah Jakarta. Ketiga, Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kyai dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.



B. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini, teori-teori yang digunakan sebagai landasan untuk analisis adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Hasibuan (2017), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2016), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Dari pengertian di

atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Hirarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Need Hierarchy) adalah kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization needs). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologis : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan (safety and security) : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri (esteems) : kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain.

- e. Perwujudan diri (self actualization): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan maksimumkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori ini menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang bisa dipenuhi sepenuhnya, namun kebutuhan tertentu yang telah dipuaskan secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Jika kita ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, kita perlu memahami sedang berada di tingkat manakah orang itu, dan kita harus fokus pada pemenuhan kebutuhan di tingkat atasnya.

2) Teori ERG Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, akan tetapi hirarki kebutuhannya meliputi tiga perangkat kebutuhan, yaitu :

- a) Eksistensi: kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor- faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja.
- b) Keterkaitan: kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c) Pertumbuhan: kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif

Kedua teori ERG dan hirarki kebutuhan Maslow berbeda dalam cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan utama dan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya tidak akan bergerak apabila kebutuhan utama belum terpenuhi secara wajar. Sedangkan teori ERG Alderfer mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap kemajuan proses pemuasan yang dikemukakan oleh Maslow, juga terjadi proses pengurangan keputusan, yaitu jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan akan keterkaitan akan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama yang menyebabkan individu tersebut mengarahkan kembali upayanya menuju pemenuhan kategori kebutuhan yang lebih rendah. Jadi hambatan tersebut mengarah pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

- 3) Teori Dua Faktor Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hermawan, 2014) menyimpulkan dua faktor sebagai berikut:
 - a) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan, yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dissatisfier atau hygiene factor, karena faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya

ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan, meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijaksanaan pekerjaan, kualitas supervise, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan serta bawahan dan sesama kerja, dan jaminan sosial.

- b) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi juga kondisi atau faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan faktor pemuas, diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan-kemajuan, dan pertumbuhan serta perkembangan pribadi.

2. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Mathis & Jackson (2002) menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja adalah bentuk apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Produktivitas karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Produktivitas merupakan sebuah konsep yang bersifat universal yang terdiri dari efektifitas operasional organisasi, bagian dari organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan juga merupakan bentuk sinergi dari dua faktor, faktor yang dimaksud adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor bawaan dari lahir yang dimiliki oleh karyawan sejak dari lahir dan terus berkembang seiring berjalannya waktu seperti bakat, sifat, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja baik dari lingkungan dalam perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan (Marpaung & Rumondang, 2013).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Waryanti (2011) menjelaskan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Ketiga faktor ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja, Emosional, dan Spiritual. Motivasi Kerja sendiri sangat mempengaruhi faktor individu dikarenakan dalam faktor individu, seorang karyawan sangat erat hubungannya dengan kemampuan bagaimana karyawan tersebut mampu menyelesaikan suatu permasalahan menggunakan pengetahuan yang dia miliki. Adapun faktor psikologis sangat erat kaitannya dengan Motivasi Kerja, dimana seorang karyawan harus memiliki kemampuan dalam mengelola diri sendiri serta emosi yang dia miliki, selain itu karyawan juga harus mampu tetap tenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan tanpa terbawa emosi. Faktor terakhir yaitu faktor organisasi sangat erat kaitannya dengan Disiplin Kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2010), dia menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian Produktivitas adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan sendiri termasuk dalam Motivasi Kerja dimana pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berguna dalam meningkatkan Produktivitas dari karyawan tersebut. Sedangkan faktor motivasi sangat erat kaitannya dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dimana sikap positif dan emosi yang stabil akan sangat mempengaruhi tingkat Produktivitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Trihandini (2005) menjelaskan bahwa Produktivitas seseorang dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator produktivitas kerja yaitu:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang seorang individu dapat menyelesaikan dalam periode waktu tertentu.

Kuantitas kerja mengukur produktivitas seseorang dan sejauh mana mereka mampu menyelesaikan tugas atau proyek dengan jumlah yang signifikan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang dalam memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah dimana kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tenggat waktu atau batas waktu yang telah ditetapkan.

d. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau lingkungan kerja. Kemampuan untuk berkolaborasi, mendengarkan, memahami perspektif orang lain, dan menjalin hubungan kerja yang positif.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Marpaung & Rumondang (2013) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja secara efektif. Mereka juga menambahkan kualitas Disiplin Kerja ini meliputi kapasitas diri untuk bersikap fleksibel seperti aktif dan adaptif secara spontan, memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, rasa tanggung jawab, moral yang baik, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan, kualitas hidup yang dilandasi oleh visi dan nilai-nilai kebaikan.

Berman & R.Evans (2005) mendefinisikan disiplin kerja dapat menyinergikan antara pikiran dan emosi, antara raga dan jiwa. Disiplin kerja juga dapat membantu manusia untuk melakukan transendensi diri. (Trihandini, 2005) membedakan antara religiusitas dengan disiplin kerja di dalam lingkungan kerja. Jika religiusitas lebih berfokus pada hubungan antara pribadi dengan Tuhan, sedangkan Disiplin Kerja lebih difokuskan pada suatu hubungan yang dalam antara pribadi manusia dengan lingkungan sekitarnya.

Zohar & Marshall (2002) mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai rasa moral, kemampuan dalam menyesuaikan aturan yang diiringi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang menempatkan perilaku hidup manusia dalam konteks makan yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai sebuah perilaku atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dan memiliki nilai. Agustian (2001) menjelaskan disiplin kerja sebagai kecerdasan yang diperlukan untuk memfungsikan motivasi kerja dan motivasi kerja secara efektif. beliau juga menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri setiap individu.

b. Indikator Disiplin Kerja

Nggermanto (2002) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki Disiplin Kerja yang tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi misi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan yang sedang dihadapi.

Sukidi (2003) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Konsisten terhadap kejujuran karyawan Brand Palm Collective dalam menjalankan setiap amanah yang telah diberikan.
- 2) Keterbukaan yang berarti karyawan Brand Palm Collective harus mampu menerima, fleksibel, dan tidak menutup diri terhadap informasi, pendekatan dan gagasan baru sesuai dengan kebutuhan dalam memperbaiki produktivitasnya.
- 3) Kemampuan yang harus dimiliki karyawan Brand Palm Collective untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan yang berarti mampu mengatasi dan memaknai tekanan dan masalah yang sedang dihadapi pada psikologisnya yang timbul akibat pekerjaan sehingga tidak menimbulkan rasa frustrasi yang akan mengganggu Produktivitas karyawan tersebut.
- 4) Kualitas hidup yakni karyawan Brand Palm Collective harus memiliki visi kehidupan yang jelas dan mampu memaknai segala

aktivitas yang dilakukan selama melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai visi kehidupannya tersebut.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dunia yang kian hari kian maju ini, permasalahan dalam dunia kerja makin hari makin kompleks. Salah satunya adalah banyak pekerjaan yang dulunya dapat dikerjakan oleh manusia kini mulai digantikan dengan mesin dan teknologi lain, efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan menjadi alasan pokok. Hal ini yang menyebabkan perlu adanya nilai lebih yang harus dimiliki oleh SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dalam agar dapat tetap bersaing dan tidak tersingkirkan oleh mesin-mesin tersebut. Aspek teknis yang diukur menggunakan Motivasi Kerja kini tidak lagi menjadi aspek yang paling menentukan. Ini dapat dibuktikan melalui survey yang dilakukan di Amerika yang dikutip dalam Goleman (2001) yang melibatkan beberapa perusahaan mulai dari besar hingga kecil, dan wirausahawan, dalam survey tersebut menyimpulkan bahwa aspek terkait Motivasi Kerja adalah kunci utama keberhasilan karyawan.

Goleman (2001) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pencapaian produktivitas ditentukan oleh aspek motivasi kerja adalah 20% dan motivasi kerja mendapat nilai tertinggi dengan 80%. Hal ini dapat terjadi dikarenakan motivasi kerja merupakan aspek yang dapat dilatih dan

sangat penting menjadi perhatian dalam pelatihan dalam rangka peningkatan Produktivitas karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan seorang pemimpin dalam memaksimalkan produktivitas karyawan adalah membina SDM yang dimiliki untuk memiliki. Motivasi kerja yang baik. Seseorang yang memiliki Kecerdasan emosi yang baik artinya dia mampu memahami dirinya dan orang lain secara baik dan benar, memiliki jati diri yang kuat, kepribadian yang dewasa dalam menilai, tidak mudah iri, tidak mudah membenci, tidak mudah cemas, tidak memiliki rasa bersalah berlebihan, tidak mudah marah dan merasa frustrasi (Mangkunegara 2006). Kesimpulan tentang pentingnya motivasi kerja terhadap produktivitas didukung oleh penelitian yang dilakukan Marpaung & Rumondang (2013) yang dilakukan pada PT. Angkasa Putra II. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang baik tidak terjadi dengan sendirinya. Beberapa faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan, ialah disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi bersangkutan. Disiplin adalah taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis

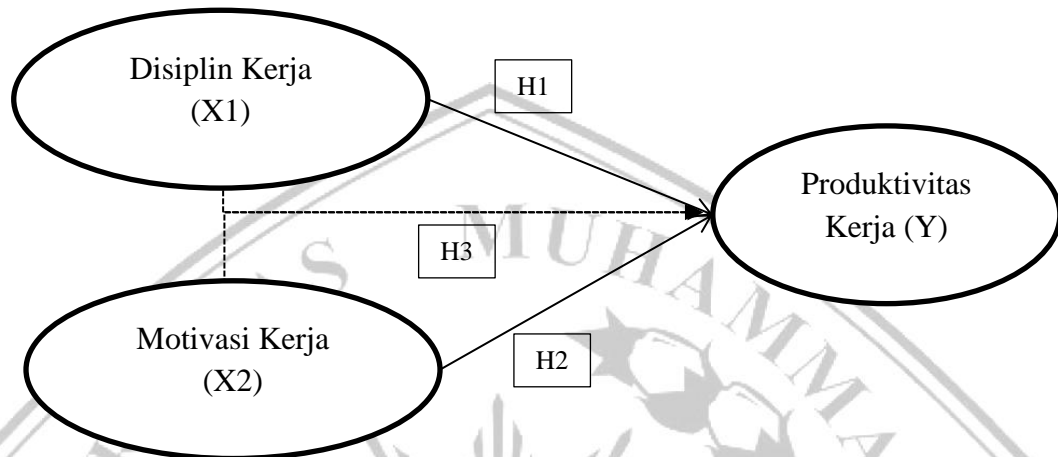
maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan salah satu cara melatih sikap karyawan untuk menghormati dan menghargai peraturan yang sudah dibuat serta mampu bekerja dengan baik.

Hafid (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa setiap adanya perubahan pada tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memberi dampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2016) dan Akimas & Bachri (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

D. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasari oleh beberapa teori penelitian terdahulu, Motivasi Kerja (X1) bersumber dari literatur Stenberg dalam Dwijayanti (2009) meliputi kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis; Motivasi Kerja (X2) bersumber dari Goleman (2001) meliputi *self awareness*, *self management*, *motivation*, empati (*social awareness*), dan *relationship management*. Disiplin Kerja (X3) bersumber dari Sukidi (2004) meliputi konsisten terhadap kejujuran, keterbukaan, kemampuan menghadapi dan memanfaatkan masalah, dan kualitas hidup terhadap Produktivitas (Y) yang bersumber dari literatur Bernadin dalam Trihandini (2005) meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan

waktu. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis ini disusun sebagai landasan dan pedoman untuk mengarahkan agar penelitian sesuai dengan yang diharapkan. Kuncoro (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hipotesis sebuah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan yang spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti, yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan kerangka pemikiriran teoritis di atas, maka terdapat empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil penelitian dari Moniaga (2015) menyatakan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Brand Palm Collective.

2. Hasil penelitian dari Ratnasari (2015) menyatakan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Brand Palm Collective.

3. Hasil penelitian dari Akimas & Bachri (2016) menyatakan bahwasannya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Brand Palm Collective.