

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.¹

Menurut Gibson kinerja (*Performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006)., Hal 478

meningkatkan kinerja yang optimal perlu di tetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai.²

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Herry Simamora yaitu :³

1. Faktor yang terdiri dari :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- a. Persepsi
- b. *Attitude*
- c. *Personality*
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

3. Faktor organisasi terdiri dari :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job design*

² *Ibid.*, Hal 482

³ *Ibid.*, Hal 483

2. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keiuaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.⁴

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.⁵ Sedangkan menurut Sutrisno produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.⁶

Produktivitas menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi,

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : KENCANA, 2009), Hal. 99.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), Hal. 109.

⁶ Sutrisno, *Budaya Organisasi. Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal. 207.

pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai rumus indeks produktivitas, yaitu :⁷

$$\mathbf{IP} = \frac{\mathbf{Hasil\ yang\ dicapai}}{\mathbf{Sumber\ daya\ yang\ digunakan}} = \frac{\mathbf{Output}}{\mathbf{input}}$$

b. Jenis-jenis Produktivitas

Produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunannya seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas

⁷ *Ibid.*, Hal 101

tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*Performance*).

c. Indikator Produktivitas Kerja⁸

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai maksudnya berusaha meningkatkan hasil yang ada.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

⁸ *Ibid.*, Hal. 104

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan bentuk perwujudan dari aktualisasi diri, yaitu proses mewujudkan dirinya yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

5. Mutu

Mutu merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu.

6. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja⁹

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

3. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

⁹ *Ibid.*, Hal 103

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

3. Kemampuan Individu

a. Pengertian Kemampuan Individu

Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.¹⁰

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.¹¹ Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior

¹⁰ Stephen Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* edisi kelima. (Jakarta:Erlangga, 2002), hal 46.

¹¹ Sigit Soehardi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: BPFE UST,2003), Hal. 24

dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang.

Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Dengan *skill* atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan atau *ability* relatif stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat memperbaiki, bahkan dengan pelatihan terbaik. Alasannya adalah kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara.

Menurut para ahli mengatakan bahwa kemampuan individu adalah:

1. Menurut Steppen P. Robbins, dalam bukunya *Perilaku Organisasi* kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.¹²

¹² Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), Hal. 48

2. Menurut Robert Kreitner, yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.¹³
3. Menurut Soelaiman, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.¹⁴

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor :

1. Kemampuan Intelektual

¹³ Robert Kreitner Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2014)

¹⁴ Soelaiman, *Manajemen Kinerja* Cetakan Ke2 (Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama, 2007)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

b. Indikator Kemampuan Individu

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator :¹⁵

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

¹⁵ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke2. (Jakarta: Prehallindo, 1998), hal 121

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁶

¹⁶ Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Bandung: Mandar Maju, 2009)

Basuki dan Susilowati, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktivitas.¹⁷

Trisnawati, menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.¹⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.¹⁹

¹⁷ Basuki dan Susilowati, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja" Jurnal JRBI, Vol.1, No. Januari 20015

¹⁸ Trisnawati, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2005)

¹⁹ Nuraini, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar", Jurnal JOM FEKON, Vol. 2 N0. 1 Februari 2015

b. Manfaat Lingkungan Kerja²⁰

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Suhu Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara

²⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), Hal.57

yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara Bising

Suara yang bunyi sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

4. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Sebaiknya penggunaan warna pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5. Ruang Gerak Yang diperlukan

Karyawan yang bekerja sebaiknya mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan Kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja produktivitas kerja karyawan. Di sini

yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik.²¹

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah:²²

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dengan dunia kerja.

2. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan atau suatu kondisi tempat bekerja.

3. Fasilitas kerja

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

e. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu:

²¹ Ahmad Kurnia Elqorni, “*Mengenal Lingkungan Kerja*”, <http://elqorni.wordpress.com/2012/05/05/mengenal-lingkungan-kerja> (diakses, 26 Maret 2019)

²² Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), Hal.61

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang terbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan dengan bawahan.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan baik dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Grand teori yang peneliti gunakan ialah, menurut Malthis dan jackson, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan.²³

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.312

Menurut para ahli mengatakan bahwa motivasi kerja adalah:

1. Menurut Jerald Greenberg dan Robert A, Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.²⁴
2. George R Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.²⁵
3. Menurut Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus seorang individu dalam pencapaian tujuan.²⁶

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin perusahaan dituntut memainkan peran lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan produksi yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

²⁴ Jerald Greenberg dan Robert A, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prentice Hall, 2000)

²⁵ George R Terry, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

²⁶ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia Cetakan ke2, (Jakarta: Prehalindo, 1998), hal 124

b. Indikator-indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah:²⁷

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu

²⁷ Syahyuti, Definisi Variabel, "*Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*", Syahyutivariabel.blogspot.com (diakses, 28 Oktober 2016)

yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

c. Jenis-jenis Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh dimensi kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dan dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan hasil-hasil peneliti yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

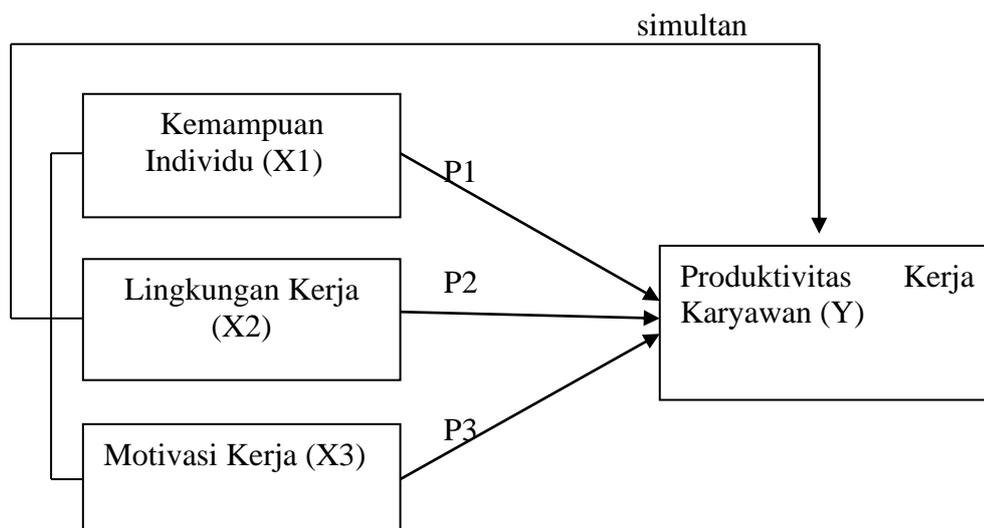
Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang Fitrotul Ilmiyah (2015)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan bebasnya Lingkungan Kerja dan motivasi kerja	Penambahan variabel bebas budaya organisai, waktu dan tempat pelaksanaan yang berbeda.
2.	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di koperasi pegawai republik indonesia (kpri) Henri Sidanti	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kesamaan dalam meneliti variabel bebas Kemampuan dan Motivasi Kerja.	Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yang berbeda dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat

	(2015)			
3.	<p>Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor pengadilan tata usaha negara di kendari</p> <p>Imron Fauzi (2017)</p>	<p>Motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas motivasi kerja</p>	<p>Tempat dan waktu pelaksanaan yang berbeda</p>
4.	<p>Pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja</p> <p>Dian Ratih, Abdul Kodir dan M. Choirul (2017)</p>	<p>Terdapat pengaruh secara simulytan antara kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Pengguna variabel produktivitas sebagai variabel dependen dan variabel kemampuan dan motivasi sebagai variabel independen</p>	<p>Menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel independen</p>
5.	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang)</p> <p>Sef Afif Setiawan (2018)</p>	<p>Lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan variabel bebasnya lingkungan kerja dan motivasi kerja</p>	<p>Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yang berbeda dan variabel semangat kerja sebagai variabel independen</p>

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini mempunyai 3 variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) . Kemampuan Individu sebagai variabel independen pertama (X1), Lingkungan Kerja sebagai variabel independen kedua (X2), Motivasi Kerja sebagai variabel independen ketiga (X3) dan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hubungan variabel independen dan dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Kemampuan Individu

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Motivasi Kerja

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan individu merupakan kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dalam studinya dengan menganalisis kemampuan individu terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan individu mampu memprediksi produktivitas kerja karyawan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki setiap individu maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah terbukti bahwa kemampuan individu mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kemampuan individu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung

dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan begitupun sebaliknya.

Dengan adanya hasil penelitian terdahulu dalam studinya yang menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu digunakan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan bahwa semakin bagus lingkungan kerja suatu perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan menunjukkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Adanya studi yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra (2013) dan Triasmoro (2012), menggunakan predicator motivasi kerja dalam memprediksi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mampu digunakan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh positif.

Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan individu merupakan kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan begitupun sebaliknya. Sedangkan Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan menunjukkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Berdasarkan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kemampuan individu secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh kemampuan individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.