

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai⁵.

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan⁶. Sedangkan menurut Sutrisno produktivitas merupakan *output* per unit, atau *output* dibagi *input*, atau rasio antara *output* dengan *input*⁷. Ardana dkk menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*). Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja

⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2011. Cet ke-3. Hlm 99.

⁶ Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada. Hlm 109.

⁷ Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Hlm 207.

persatuan waktu. Atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam waktu tertentu⁸.

Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat berbuat baik terhadap tetangganya. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Isra ayat 70, yaitu:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ٧٠

(QS. Al-Isra, 17:70)⁹

Kata *karramna* diambil dari akar kata *karaman* yang berarti kemuliaan. *Karramna* berarti Kami (Allah) telah memuliakan. Adanya tashdid pada lafaz *karramna* menunjukkan banyaknya kemuliaan yang diberikan Allah kepada manusia. Kemuliaan yang diberikan Allah kepada manusia, adalah anugerah berupa keistimewaan yang sifatnya internal. Pada ayat-ayat yang lalu, Allah telah menjelaskan tentang aneka ragam nikmat yang telah dianugerahkan kepada hamba-Nya agar mereka dapat memanfaatkannya. Pada ayat-ayat ini, Allah menerangkan bahwa Bani

⁸ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. (Yogyakarta : Graha Ilmu). Hlm 270.

⁹ QS. Al-Isra, 17:70 “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan dilautan, kami beri rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”.

Adam merupakan makhluk termulia yang dianugerahi berbagai nikmat seperti alat transportasi dan rezeki yang baik, serta diunggulkan dari makhluk yang lain¹⁰.

Ayat diatas menerangkan setiap manusia itu bias mencapai puncak kariernya (kemuliaan) selagi manusia itu mau berusaha secara bersungguh-sungguh.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya¹¹.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

¹⁰ Al-Qur'an & Tafsirnya Jilid V. Lentera Abadi Jakarta, 2010. Hlm 516-517.

¹¹ Bambang Tri Cahyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Badan Penerbit IPWI). 1996. Hlm 282

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas¹²:

1. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja:

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih

¹² Clara Tampubolon. Faktor-Faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja*. 14 Mei 2016. Hlm

penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

2. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

d) Keinginan untuk berkuasa.

c. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut¹³:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun

¹³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2011. Hlm 104-105.

yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan dari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Tabel 2.1

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Indikator Produktivitas kerja
Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dikatakan diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.	1. Kemampuan 2. meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan atau ketepatan perusahaan. Sifat disiplin sangat wajib di miliki oleh setiap karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap produktivitas yang baik untuk perusahaan¹⁴.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

¹⁴ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media. 2009. Hlm 86.

mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya¹⁵.

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 59, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

(QS. An-Nisa', 4:59)¹⁶.

Ayat diatas menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti bias bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk

¹⁵ Siswanto Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara. 2002. Hlm 88

¹⁶ QS. An-Nisa', 4:59 "Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan¹⁷.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang karyawan mentaati peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Edy Sutrisno adalah sebagai berikut¹⁸:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mengaruh tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia menerima kompensasi yang memadai, maka mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan

¹⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada). 2008. Hlm 238

¹⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2009. Hlm 89.

dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu memperhatikan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang

ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dalam hatinya berjanji tidak akan berbuar hal serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para karyawan yang ada dibawahnya. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin yang bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Adanya tindakan perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan dipengaruhi besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

c. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu¹⁹:

1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaanya sebelum jam kerja, dan pada biasanya dipergunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketetapan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam

¹⁹ Dharma. *Manajaemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2013. Hlm 32.

kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, wajib mengikut aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian rapih dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawan sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban disebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Tabel 2.2

Indiakttor Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Indikator Disiplin Kerja
Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran pegawai tiap hari 2. Ketetapan jam kerja 3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

3. Motivasi Kerja

Teori yang mengungkapkan faktor motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dikemukakan oleh Hasibuan dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan²⁰.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan²¹. Ardana dkk²² lebih jauh juga menjelaskan bahwa motivasi

²⁰ Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. Hlm 110

²¹ Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hlm 97

kerja merupakan pendorong semangat kerja.

Sedangkan Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Rasullulah SAW bersabda :

“Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah”. (HR. Ahmad).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

(QS. At-Taubah, 9:105)²³.

Ayat dan hadist di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang Muslim.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa saja

²² Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 193

²³ QS. At-Taubah, 9:105 "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras²⁴.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang sebagai pemacu dan alasan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai apa yang diinginkan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

a. Jenis-jenis Motivasi²⁵

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material *incentive* yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang dan gaji.
2. Semi material *incentive* yaitu pendorong yang tidak seluruhnya dinilai dengan uang tetapi sebagian dinilai dalam bentuk seperti :
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis

²⁴ Anantho Pramadhika. "Motivasi Kerja Dalam Islam". Jurnal Motivasi Kerja. 2011. Hlm 33

²⁵ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 193-194

- c. Promosi yang objektif
 - d. Pekerjaan yang terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi tentang perusahaan
 - h. Dan sebagainya.
3. Non material *incentive* yaitu yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti :
- a. Fasilitas rekreasi
 - b. Penjagaan kesehatan
 - c. Perumahan
 - d. Dan lain sebagainya.

b. Prinsip-prinsip Motivasi²⁶

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

²⁶ Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 100-101

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Hasibuan, yang mengatakan orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut²⁷:

1) Kebutuhan fisik

Ditunjuk dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjuk dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Haji Masagung. 2008. Hlm 148

5) **Kebutuhan perwujudan diri**

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi lainnya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Tabel 2.3

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Indikator motivasi kerja
Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan²⁸. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

²⁸ Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyanana Pujaatmaka. Edisi Keenam. 1996. Hlm 82

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan dan *abilities* adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman²⁹. Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan fisik.

²⁹ Sigit Soehardi. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE UST. 2003. Hlm 24.

Allah SWT menciptakan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi dan dalam bentuk yang sebaik-baiknya dan untuk mengabdikan kepada-Nya agar manusia mampu melaksanakan tugas dan fungsi penciptaannya maka manusia dibekali Allah SWT dengan berbagai potensi dalam kemampuan. Manusia harus mendayagunakan potensi yang dianugerahkan kepada-Nya secara bertanggung jawab dalam merealisasikan tujuan dan fungsi penciptaan-Nya di alam ini. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah 2:30, yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالِ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

(QS. Al-Baqarah, 2:30)³⁰.

Ayat di atas menyatakan bahwa manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dan ciptaan yang terbaik, ia dilengkapi dengan akal fikiran agar mampu memahami dan mengamalkannya serta bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang

³⁰ QS. Al-Baqarah, 2:30 "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

diungkapkan oleh Robbins bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan³¹.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Terdapat beberapa faktor kemampuan yaitu³²:

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kemampuan intelektual terdiri dari:

- a) Kecerdasan numeric: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau yang didengar serta hubungan kata atau sama lain.

³¹ Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* [enerjemah Jadyana Pujatmaka dkk. (Jakarta : Perballindo). 2001. Hlm 46

³² Sigit Soehardi. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE UST. 2003. Hlm 82.

- c) Kecepatan perceptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - d) Visualisasi ruangan: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan diubah.
 - e) Ingatan: kemampuan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan fisik adalah yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Keterampilan fisik terdiri dari:

- a) Faktor-faktor kekuatan:
 - 1. Kekuatan dinamis: kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang.
 - 2. Kekuatan tubuh: kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
 - 3. Kekuatan statik: kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar.
- b) Faktor-faktor keluwesan

1. Keluwesan extend: kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
2. Keluwesan dinamsi: kemampuan gerakkan cepat.

c) Faktor-faktor lain

1. Koordinasi tubuh: kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian tubuh yang berlainan.
2. Keseimbangan: kemampuan mempertahankan keseimbangan.
3. Stamina: kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu.

c. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Winardi indikator yang mempengaruhi kemampuan yaitu³³:

1) Keterampilan (*skill*)

³³ Subroto Edi. *Pengantar Metode Penelitian Linguistik Struktural*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret. 1998. Hlm 97

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentuk dari indikator *skill* meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

2) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

3) Pengalaman kerja (*work experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Tabel 2.4

Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja	Indiaktor Kemampuan Kerja
Kemampuan dan <i>abilities</i> adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari	1. Keterampilan (<i>skiil</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Pengalaman kerja (<i>work experience</i>)

pengalaman.	
-------------	--

B. Penelitian Terdahulu

Mulia Raja Nasution³⁴ dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Disiplin dan Motivasi secara simulutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Debby Triasmoro³⁵ dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Kediri”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Abdul Rachman Saleh³⁶ dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Etoas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, Motivasi, Etoas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simulutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

³⁴ Mulia Raja Nasution (2015), Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal, Skripsi, (Jakarta : Program Pascasarjana, Universitas Terbuka).

³⁵ Debby Triasmoro (2015), Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Kediri, *Jurnal*, (Kediri : Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri).

³⁶ Abdul Rahcman Saleh (2018), Pengaruh Disiplin, Motivasi, Etos Krja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal*, (Salatiga : Alumni STIE AMA).

Feni Pertiwi³⁷ dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Putu Ayu Lestari³⁸ dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Syamsul Hadi Senen³⁹ dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Salfindo Permata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Shannon Cecilia Y Assagaf⁴⁰ dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

³⁷ Feni Pertiwi (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal* (Kalimantan Timur: Program Studi Administrasi negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, (Universitas Mulawarman).

³⁸ Putu Ayu Lestari (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar, *Jurnal* (Bali Indonesia : Fakultas Syariah, Universitas Udayana).

³⁹ Syamsul Hadi Senen (2018), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Salfindo Permata, *Jurnal* (Bandung : Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran).

⁴⁰ Shannon Cecilia Y Assagaf (2015), Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, *Jurnal* (Manado : Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi).

Moch Riza Afgani⁴¹ dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Slamet Langgeng Kabupaten Prubalingga”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simulutan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dra. Nuria Erisna⁴² dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simulutan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Resnawa Sitanggang⁴³ dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rubycon Indonesia”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simulutan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.5

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
1.	Mulia Raja Nasution	Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan	a. Objek Penelitian	a. Kemampuan, Disiplin dan Motivasi

⁴¹ Moch Riza Afgani (2015), Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga, *Skripsi* (Purwekerto : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwekerto).

⁴² Dra Nuria Erisna (2017), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung, *Skripsi* (Lampung : Fakultas Ekonomi, Universitas Bnadar Lampung).

⁴³ Resnawa Sitanggang (2015), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rubycon Indonesia, *Jurnal Riau* : Fakultas Ekonomi, Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen).

	(2015)	Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal (Jurnal)		berpengaruh positif dan signifikan secara simulutan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai b. Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai
2.	Debby Triasmor (2015)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Kediri (Jurnal)	b. menggunakan variabel kinerja penggawa c. Objek penelitian	c. Kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Displin, Motivasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang (Jurnal)	d. menggunakan variabel etos dan lingkungan kerja e. Objek penelitian	d. Displin, Motivasi positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4.	Feni Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan	f. Tidak menggunakan variabel motivasi dan kemampuan kerja g. Objek Penelitian	e. Disiplin kerja secara simulutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

		Timur (Jurnal)		
5.	Putu Ayu Lestari (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar (Jurnal)	h. Tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja i. Objek penelitian	f. Motivasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja.
6.	Syamsul Hadi Senen (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Salfindo Permata (Jurnal)	j. Tidak ada variabel disiplin kerja k. Objek penelitian	g. Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan
7.	Shannon Cecilia Y Assagaf (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Penggawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado (Jurnal)	l. Menggunakan variabel semangat kerja m. Objek penelitian	h. Disiplin dan Motivasi positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai
8	Moch Riza Afgani (2015)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Slamet Langgeng Kabupaten Prubalingga (Skripsi)	n. Objek penelitian	i. Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan
9.	Dra.	Pengaruh Disiplin	o. Tidak	j. Disiplin Kerja dan

	Nuria Erisna (2017)	Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung (Jurnal)	menggunakan variable Kemampuan kerja p. Objek penelitian	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
10.	Resnawasing (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rubycon Indonesia (Jurnal)	q. Tidak menggunakan variable Kemampuan kerja r. Objek penelitian	k. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan mengakibatkan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai produktivitas kerja dalam perusahaan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Mulia Raja Nasution, Abdul Rachman Saleh, Feni Pertiwi dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴⁴ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Resnawa Sitanggan, Dra. Nuria Erisna, Shannon Cecilia Y Assagaf, Moch Riza Afgani dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

⁴⁴ Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. Hlm 92.

Karyawan.

H_2 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas

Kemampuan kerja memiliki andil yang menentukan tentang hal apa yang dapat dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Kemampuan biasanya menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai kesanggupan, keterampilan dan pengetahuan. Kemampuan yang tinggi pada karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin mampu seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dan menjaga kualitas kerjanya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Syamsul Hadi Senen, Moch Riza Afgani, Silfa Rino dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_0 = Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_3 = Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting⁴⁵. Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kemampuan Kerja

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴⁶

⁴⁵ Wulandari, Frida Setya Ayu. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pemilihan Produk Tabungan (Studi Pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta)* 2015, hlm: 36.

⁴⁶ Prasetyo, Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers., hlm 76

Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁴⁷ Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H_0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_1 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_2 = Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_0 = Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_3 = Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

⁴⁷ Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 67.