

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Konsep Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin dan Disiplin Kerja

Dalam sebuah perusahaan industri perkebunan pada umumnya, sebuah perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.⁶ Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal. 444

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.⁷

Hasibuan mengatakan disiplin kerja pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.⁸

b. Konsep Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Qur'an yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, diantaranya yaitu terdapat dalam firman Allah yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)⁹

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa sebagai umat Muslim kita harus patuh dan taat kepada Allah Swt dan Rasul- Nya serta patuh terhadap para pemimpin. Dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada Allah Swt dan Rasul Nya.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal. 444

⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 156.

⁹ Q. S. An- Nisa' (4): 59. Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

perintah Allah dan Rasul- Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Sebaliknya, jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syari'at Islam, maka Allah menyatakan ketidaksukaannya terhadap oarang-orang yang melewati batas. Oleh karena itu, di dalam agama Islam mengajarkan kepada kita agar benar- benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai- nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari- hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik lagi.

c. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko disiplin kerja di bagi menjadi tiga. diantaranya yaitu:¹⁰

1. Disiplin Preventif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah penyelewengan dan pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan –aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan, yang wujudnya berupa peringatan.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela tujuan dilaksanakannya disiplin kerja adalah sebagai berikut:¹¹

¹⁰T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 144.

1. Pembentukan Sikap Kendali Diri yang Positif

Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendidiplinkan dirinya sendiri tanpa ada aturan yang memaksa.

2. Pengendalian Kerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi perusahaan.

3. Perbaikan Sikap

Perbaikan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang dibutuhkan karyawan.

e. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah¹²

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

¹¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 240.

¹²Markum Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: SMMSS, 2014), hal. 89

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah- ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan 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, dan dalam hatinya berjanji untuk tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan

perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, seperti mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka serta dicarikan jalan keluarnya.

7. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan- kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

f. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya yaitu: ¹³

Tabel 2.1
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1.	Tujuan dan Kemampuan
2.	Teladan Pimpinan
3.	Balas Jasa
4.	Keadilan
5.	Waskat
6.	Sanksi Hukuman
7.	Ketegasan
8.	Hubungan Kemanusiaan

¹³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 194

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin

takut melanggar peraturan- peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2. Konsep Pendidikan dan Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan dan Tingkat Pendidikan

Menurut Hasibuan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.¹⁴ Adapun menurut Syafril dan Zelhendri pendidikan adalah suatu kegiatan yang hanya dapat dilakukan oleh manusia yang memiliki lapangan yang sangat luas.¹⁵

¹⁴S. P. Melayu Hasibuan, *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011), hal. 162.

¹⁵Syafril dan Zelhendri, Zen, *Dasar- Dasar Ilmu Pendidikan*, Ed. I (Depok: Kencana, 2017), hal. 41.

Sedangkan pendidikan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Pasal 1 tingkat pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses tingkatan dalam pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁶

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.¹⁷

b. Konsep Tingkat Pendidikan Menurut Pandangan Islam

Islam adalah agama yang amat mementingkan dan menggalakkan umatnya untuk menuntut ilmu. Bahkan Al- Qur'an telah berperan dalam pembinaan agama Isalma agar umat Nya terus belajar dan belajar serta sering menyelidiki sesuatu perkara. Perkara ini dibuktikan di dalam wahyu yang pertama diturunkan kepada Rasulullah Saw. Firman Allah Swt. Yang berbunyi:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢)
اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤)

¹⁶Tim Fokus Media, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan (Undang-Undang SISDIKNAS), (Fokus Media, 2015), hal. 26

¹⁷Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2011), hal 56.

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم (٥)¹⁸

Ayat ini memberikan isyarat dan perintah yang amat jelas dalam bidang pendidikan. Perkataan iqra' (bacalah) yang disebutkan oleh malaikat Jibril As berulang-ulang kepada Nabi Muhammad Saw menegaskan supaya umat manusia belajar, mengkaji, dan mencari ilmu. Jika diteliti secara lebih mendalam, ayat ini mendidik dan mengajak orang yang beriman supaya menjadi orang yang berilmu. Kejadian Allah yang sangat luas memerlukan kajian yang mendalam, memerlukan manusia menggunakan akalnyanya dan memperoleh pengetahuan yang tinggi. Penguasaan ilmu sangat diuntut dalam agama Islam. Oleh karena itu, Islam mewajibkan setiap umatnya, lelaki maupun perempuan untuk menuntut ilmu yang bertujuan supaya umat Islam tergolong dalam umat Islam yang cerdas dan cemerlang serta terhindar dari semua kejahatan.

c. Jenis-Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan adalah satuan pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan tujuannya. Di dalam sistem pendidikan nasional jenis pendidikan terdiri dari pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah.¹⁹

1. Pendidikan Sekolah

Jenis pendidikan sekolah merupakan jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan, hingga pendidikan tinggi. Jenis pendidikan sekolah terdiri dari:

¹⁸ Q. S. Al- 'Alaq (96): 1-5. Artinya: *Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia, Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.*

¹⁹ Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hal. 60.

a. Pendidikan Umum

Pendidikan umum mempersiapkan peserta didik untuk menguasai kemampuan dasar atau memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja), untuk terjun ke dunia kerja atau dapat melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi sesuai peminatan atau profesi yang diinginkan.

b. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik menguasai keterampilan tertentu untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dan dapat juga melanjutkan ke pendidikan kejuruan yang lebih tinggi.

c. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan mempersiapkan peserta didik agar dapat hidup sesuai dengan ajaran agama dan juga dapat menjelaskan tugas keagamaan.

d. Pendidikan Kedinasan

Pendidikan kedinasan meningkatkan kemampuan peserta didik untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan dinasnya atau bidang pekerjaan di kantornya.

e. Pendidikan Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian

Pendidikan TNI dan Kepolisian mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan atau kompetensi peserta didik dalam menjalankan tugas bela negara dan menciptakan keamanan yang terpadu bagi negara-bangsa Indonesia.

2. Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah jenis pendidikan yang tidak terlalu terikat pada jenjang dan struktur persekolahan, tetapi dapat berkesinambungan satu sama lain.

Pendidikan luar sekolah menyediakan program pendidikan yang memungkinkan terjadinya perkembangan peserta didik dalam bidang sosial, budaya, keagamaan, keterampilan, dan keahlian. Dengan pendidikan luar sekolah setiap warga negara dapat memperluas wawasan pemikiran dan peningkatan kualitas pribadinya dengan menerapkan landasan belajar seumur hidup.

Pendidikan luar sekolah dapat dibedakan menjadi:

a. Pendidikan Keterampilan

Pendidikan keterampilan adalah mempersiapkan peserta untuk memiliki kemampuan melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu.

b. Pendidikan Perluasan Wawasan

Pendidikan perluasan wawasan memungkinkan peserta didik memiliki pemikiran yang lebih luas dan memahami kondisi kehidupan lingkungannya.

c. Pendidikan Keluarga

Pendidikan keluarga adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar, agama, dan kepercayaan, nilai sosial-budaya dan nilai moral, dan pandangan hidup yang diperlukan peserta didik untuk dapat berperan dalam keluarga, lingkungan pekerjaan, dan masyarakat.

d. Tujuan Pendidikan

Ada empat jenjang tujuan pendidikan, diantaranya yaitu:

1. Tujuan umum pendidikan, yakni manusia Pancasila
2. Tujuan institusional (tujuan lembaga pendidikan, misalnya tujuan Sekolah Dasar, tujuan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang).

3. Tujuan Kurikuler (tujuan standar kompetensi bidang studi atau mutu pelajaran), misalnya tujuan IPA, IPS, dan agama.
4. Tujuan instruksional kompetensi dasar (tujuan untuk setiap kegiatan proses belajar mengajar).

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Menurut Hasbullah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:²⁰

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial Budaya

Masih banyak orangtua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

²⁰Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada (Rajawali Perss, 2012), hal. 87.

6. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.²¹

Tabel 2.2

Indikator Tingkat Pendidikan

No.	Indikator Tingkat pendidikan
1.	Jenjang Pendidikan
2.	Kesesuaian Jurusan

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan atau kerumitan bahan pengajaran.²²

Jenjang pendidikan sekolah terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, serta perilaku atau sikap hidup yang merupakan sikap dasar yang diperlukan dalam hidup bermasyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk belajar hidup mandiri. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan sekolah maupun

²¹Tim Fokus Media, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan (Undang-Undang SISDIKNAS)*, (Fokus Media, 2015), hal. 32.

²²Amos Neolaka & Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*, (Kencana, 2017), Ed. I hal. 61-62.

pendidikan luar sekolah, dan dapat pula merupakan pendidikan biasa maupun luar biasa.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan untuk saling interaksi atau saling hubungan timbal-balik, dengan lingkungan alam sekitar, lingkungan sosial-budaya, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dan atau melanjutkan ke pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari : pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik, profesionalitas (memiliki pengetahuan/ knowledge, memiliki keterampilan/ skill, dan memiliki sikap kerja/ attitude) yang baik dan benar.

d. Pendidikan Guru

Pendidikan guru menjadi sangat penting karena guru yang akan mendidik anak-anak yang adalah generasi penerus bangsa. Sistem pendidikan guru harus ditunjang dengan sarana dan prasarana pendidikan guru yang memadai dan lengkap.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu institusi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai

dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.²³ Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi institusi.

Tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan pendapatan yang akan di peroleh para karyawan. Pada umumnya, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar kemungkinan orang itu berpenghasilan tinggi.

3. Konsep Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).²⁴ Sedangkan menurut Foster menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas.²⁵

Dengan memiliki pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka para karyawan diharapkan akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang belum memiliki pengalaman di dunia kerja. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja. Karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan permasalahan yang timbul dalam dunia pekerjaannya.

²³Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hal. 67.

²⁴Departemen Pendidikan, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 26.

²⁵Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2007), hal. 43.

Oleh karena itu, orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Dikarenakan pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan, dan beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

b. Konsep Pengalaman Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِين (٢٦)²⁶

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibnu Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatuhan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan

²⁶Q. S. Al- Qashash (28): 26. Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

segala kewajiban sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tidak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.²⁷

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Untuk menerapkan kaidah kepatuhan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan.²⁸

c. Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai modal utama selain tingkat pendidikan apabila seseorang memasuki dunia kerja. Maka dari itu, pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

²⁷Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012,) hal. 106).

²⁸*Ibid*, hal. 107.

d. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Foster yang meliputi sebagai berikut:²⁹

1. Memahami dan melaksanakan pekerjaan

Maksud dari memahami dan melaksanakan pekerjaan disini adalah jika seseorang memiliki banyak pengalaman kerja maka seorang tersebut dapat dengan mudah untuk memahami pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan segera untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Jenis tugas

Adapun jenis tugas disini adalah jika seseorang memiliki masa kerja/ pengalaman yang banyak, maka akan memberikan peluang besar bagi seseorang. Hal ini mengacu pada Handoko yang menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.

Begitu juga dengan Syukur yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

3. Pengetahuan dan keterampilan

Dengan memiliki pengalaman yang cukup luas maka seseorang akan lebih terampil dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Melalui pengalaman kerja dalam pekerjaan sektor formal, pada umumnya orang-orang

²⁹Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2001), hal. 32.

tersebut mampu untuk meningkatkan kemampuan kinerja mereka masing-masing yang dapat digambarkan dengan penguasaan seseorang tersebut terhadap suatu pekerjaan yang ia lakukan.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut T. Hani Handoko menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:³⁰

1. Latar Belakang Pribadi

Yang termasuk ke dalam latar belakang pribadi adalah pendidikan, kursus, latihan bekerja. Hal ini berfungsi untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan Minat

Bakat dan minat dapat mempengaruhi pengalaman kerja dikarenakan berfungsi sebagai untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan Kebutuhan (Attitudes and Needs)

Sikap dan kebutuhan digunakan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-Kemampuan Analitis dan Manipulatif

Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif ini berfungsi untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

³⁰T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2012), Ed. II , Cet. XX hal. 241.

5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Keterampilan dan kemampuan teknik digunakan untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

f. Indikator- Indikator Pengalaman kerja

Menurut Bill Foster dan Karen R. Seeker, ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dalam bekerja, diantaranya yaitu:³¹

Tabel 2.3

Indikator Pengalaman Kerja

No.	Indikator Pengalaman Kerja
1.	Lama Kerja/ Masa Kerja
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki
3.	Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

1. Lama Kerja/ Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab

³¹Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2001), hal. 43.

pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Konsep Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu. Motif dapat diartikan sebagai daya pendorong (driving force) yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana daya pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan maupun keinginan.

Wibowo mengatakan motivasi adalah sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.³² Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut

³²Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), hal. 379.

Mangkunegara mengatakan motivasi diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.³³

Sondang P. Siagian menyebutkan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.³⁴

b. Konsep Motivasi dalam Islam

Di bawah ini merupakan pemahaman ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan motivasi berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran yang berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾³⁵

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hal. 93.

³⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

³⁵Q. S. Ar- Ra'd (13): 11. Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia diantaranya yaitu:

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan
3. Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya
4. Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk.

c. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:³⁶

³⁶Malayu Hasibuan 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Cet. IX. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 58

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

d. Tujuan-Tujuan Motivasi

Dengan dilakukannya motivasi kerja, terdapat tujuantujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan Tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut:³⁷

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

³⁷Malayu Hasibuan 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Cet. IX. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 60.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Kehidupan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

f. Indikator Motivasi

Menurut Siagian mengemukakan bahwa “motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.³⁸ Menurut Siagian definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:³⁹

Tabel 2.4
Indikator Motivasi

No.	Indikator Motivasi
1.	Daya Pendorong
2.	Kemauan
3.	Kerelaan
4.	Membentuk Keahlian
5.	Membuat Keterampilan
6.	Tanggung Jawab

³⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

³⁹*Ibid*, hal. 140.

7.	Kewajiban
8.	Tujuan

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar produktivitas karyawan di perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward yang diberikan karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan- tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membuat Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/ organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

5. Konsep Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja suatu karyawan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan mampu meningkatkan laba perusahaan.

Produktivitas adalah rasio keluaran barang dan jasa di bagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa.⁴⁰ Mereka berpandangan bahwa kalau suatu industri dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti industri itu telah bekerja dengan lebih produktif, dan pada gilirannya industri itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya per unit luaran menjadi lebih rendah.

Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.⁴¹

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.⁴²

2. Konsep Produktivitas Menurut Pandangan Islam

Di bawah ini merupakan pemahaman ayat Al-Qur'an yang menekankan pada konsep produksi berdasarkan firman Allah dalam Al-Quran yang berbunyi:

⁴⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), hal. 111.

⁴¹Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), Cet. IX, hal. 126-127.

⁴²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2009), hal. 99.

وَاللَّهُ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِّقَوِّ

يَسْمَعُونَ (٦٥)⁴³

Air hujan terjadi sebagai akibat perputaran air yang terus menerus (siklus), yaitu air di hamparan bumi menguap, uap air itu membentuk awan, dari awan itu menjadi hujan, air hujan jatuh ke bumi, dari hujan ini tumbuh- tumbuhan menjadi subur dan hewan pun berkembang biak. Kemudian air yang dari bumi kembali menguap.

Begitu pula Allah Swt mengatur alam semesta ini sehingga manusia yang hidup dialamnya mau berpikir tentang tanda- tanda kebesaran Allah Swt tersebut. Hanya orang yang mau berpikir akan mendapatkan suatu pelajaran dari alam ini sehingga membentuk pribadi yang bermental perubahan (*sense of change*). Ketika manusia memikirkan fenomena alam ini, maka sebenarnya sudah masuk pada tahap proses pembelajaran, yang mana merupakan suatu kewajiban bagi individu muslim tanpa batasan umur. Pembelajaran ini bertujuan untuk memperoleh ilmu

Sedangkan ayat lain yang berhubungan dengan produktivitas yaitu terdapat pada surah An- Nahl ayat 68.

وَأَوْحَىٰ رُبُّكَ إِلَى النَّحْلِ أَنْ اتَّخِذِي مِنَ الْجِبَالِ بُيُوتًا وَمِنَ الشَّجَرِ

وَمِمَّا يَعْرِشُونَ (٦٨)⁴⁴

⁴³Q. S. An- Nahl (16): 65. Artinya: *Dan Allah menurunkan hujan dari langit, lalu Dia menghidupkan dengan air hujan itu akan bumi sesudah matinya; sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat satu tanda (yang membuktikan kebijaksanaan Allah) bagi kaum yang mendengar (peringatan ini dan memahaminya).*

Lebah bukan makhluk yang cerdas karena tidak memiliki akal. Akan tetapi, lebah memahami benar tempat yang baik, yang mendatangkan rezeki yang baik, serta luaran (output) – nya menjadi baik. pula. Lebah hanya menghisap sari tumbuhan, menyimpannya pada tempat yang jauh dari jangkauan, dan terciptalah suatu produk makanan, yaitu madu dan *bee pollen*.

Lebah adalah hewan yang banyak memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup manusia, yaitu mengoptimaslisasi tanaman karena dengan dihisap lebah maka nektar dan tepung sari tidak terbuang percuma yang dapat mengubah nektar dan tepung sari tersebut menjadi makanan yang bergizi. Dalam menjalankan tugasnya yang tertata dengan baik ini, lebah mengedepankan sifat gotong royong. Mereka membagi lebah menjadi beberapa kelompok.

1. Ratu Lebah

Ratu lebah memiliki ukuran panjang lebih besar apabila dibandingkan dengan lebah pekerja dan lebah pejantan dan hanya terdapat satu ekor dalam satu koloni. Usianya berkisar 3-5 tahun dengan memegang tugas yaitu bertelur sebanyak 1000-2000 butir telur per hari.

2. Lebah pekerja merupakan strata yang paling banyak populasinya dalam satu koloni yaitu sekitar 20.000- 90.000 ekor. Mereka bersenjata berupa sengat berduri menyerupai kail. Umurnya berkisar 35-42 hari, tapi bisa mati kapan saja bila sengatnya dipergunakan.

⁴⁴Q.S. An- Nahl (16): 68. Artinya: *Dan Tuhanmu memberi ilham kepada lebah: Hendaklah engkau membuat sarangmu di gunung-gunung dan di pokok-pokok kayu dan juga di bangunan-bangunan yang didirikan oleh manusia.*

3. Lebah jantan merupakan strata kedua terbesar dalam koloni lebah madu dengan jumlah sekitar 100-250 ekor per koloni. Lebah jantan merupakan lebah paling kuat dan paling sehat yang menjadi pemenang untuk megawini ratu lebah.

Pelajaran yang dapat diambil dari koloni lebah itu adalah produktivitas akan tercapai secara optimal apabila suatu kegiatan produksi yang akan dilakukan dengan membuat perencanaan terlebih dahulu, memilih bahan baku yang berkualitas, memilih pengolah/ karyawan perusahaan yang profesional di bidangnya serta melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian, lebah dapat menjadi contoh terbaik dalam melakukan produktivitas yang tinggi karena kita dapat mempelajari bahwa dalam menghasilkan produktivitas kerja harus di mulai dari awal, dimana lebah akan tunduk pada aturan yang berlaku, yang hinggap pada bunga dan hanya menghisap sari bunga dan tidak hinggap di tempat- tempat yang kotor dan tidak mengambil sari dari bangkai atau barang- barang yang kotor. Apa yang sudah diambil itu dikumpulkan dalam satu sarang yang terjaga dengan baik dan bersih dari kotoran dalam siklus yang sudah dengan baik. Kemudian dari sana menciptakan produk-produk yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup manusia terutama membantu dalam masalah kesehatan manusia yaitu madu.

Begitulah seharusnya manusia mencontoh perilaku lebah yang yang senantiasa memberikan produktivitas kerja yang baik untuk menghasilkan produk yang terbaik pula. Dengan demikian, pantas saja Allah Swt menempatkan lebah

pada surah yang khusus mengenai lebah sehingga menjadi pelajaran bagi manusia dalam menghasilkan produktivitas.

3. Jenis- Jenis Produktivitas

Terdapat tiga jenis produktivitas diantaranya yaitu:⁴⁵

1. Produktivitas Parsial (Partial Productivity)

Produktivitas parsial sering disebut juga sebagai produktivitas faktor tunggal (single- factor productivity) merupakan rasio dari output terhadap salah satu jenis input. Sebagai contoh, produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran produktivitas parsial bagi input tenaga kerja yang di ukur berdasarkan rasio output terhadap input tenaga kerja.

2. Produktivitas Dua Faktor (Multifactor Productivity)

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari beberapa faktor atau beberapa sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran antara lain modal dan tenaga kerja.

3. Produktivitas Total (Total Productivity)

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari semua faktor yang digunakan untuk menghasilkan output. Faktor tersebut dapat berupa bahan mentah tenaga kerja, energi, peralatan produksi, dan lain-lain.

⁴⁵Renty Anugerah Mahaji Puteri, "Pengukuran Produktivitas Parsial di PT. Aneka Cipta Sealindo", *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 9 No. 1, 2017, hal. 14.

4. Pengukuran Produktivitas

Menurut Sedarmayanti, pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:⁴⁶

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja termasuk pengukuran produktivitas tingkat produksi, dirumuskan sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = produktivitas tenaga kerja

O = output atau hasil kerja yang sebenarnya

I = input atau jumlah jam kerja sebenarnya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Maka, produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain, yaitu sebagai berikut:⁴⁷

⁴⁶Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), Cet. I, hal. 345.

⁴⁷Danang Suyonto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service, 2012, Cet. I, hal. 203.

1. Tingkat Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/ pimpinan.

2. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah diterbitkan dan akan bekerja lebih serius dibandingkan dengan karyawan lainnya..

3. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan di dorong agar lebih bergairah dan antusias dalam bekerja.

4. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

5. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

7. Tingkat Penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial Pancasila

Hubungan sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Semakin terampil dan profesional seorang karyawan, maka semakin cepat pula proses kerja karyawan tersebut.

12. Sarana Produksi

Sarana produksi untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen organisasi sangat menentukan betah tidaknya/ tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

6. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:⁴⁸

Tabel 2.5
Indikator Produktivitas

No.	Indikator Produktivitas
1.	Kemampuan
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3.	Semangat Kerja
4.	Pengembangan Diri
5.	Efisiensi

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah di embannya 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 yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

⁴⁸Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2015), Edisi I, Cet. IV, hal. 211.

3. Semangat Kerja.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi seorang karyawan berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini yaitu mendukung dan mempertegas dari teori-teori yang telah dikemukakan dalam kajian teori di atas yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.6

Ringkasan Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
				Peneliti	Penulis
1.	Indriyani dan Farlianto (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Pelatihan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X1) Produktivitas	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja, dan sama-sama menggunakan	Menggunakan variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan	Objek Penelitian terdapat di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin

	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture	Kerja (Y)	instrumen penelitian yaitu uji reliabilitas.	objek penelitian ini terdapat di PT. Paradise Island Furniture	
.2.	Izzah dan Ardianti (2016) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.	Menggunakan analisis korelasi sederhana dan menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Objek penelitian terdapat di PT. Mulia Makmur Elektrikatama	Objek Penelitian terdapat di PT. Shamrock Corpora
.3.	Christian dan Frida (2016) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Disiplin Kerja (X1) Produktivitas Kerja (Y)	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampling sama-sama menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas.	Objek penelitian terdapat di PT. Perkebunan Nusantara Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Objek penelitian terdapat di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
4.	Sinulingga (2014) Pengaruh Pendidikan dan Latihan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora	Pendidikan (X1) Latihan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Sama-sama menggunakan variabel pendidikan sebagai variabel independen.	Menggunakan variabel latihan kerja sebagai variabel independen dan objek penelitian terdapat di PT. Shamrock Corpora	Objek Penelitian terdapat di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
.5.	Firmansyah (2015) Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Umur (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Upah (X3)	Sama-sama menggunakan metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Sama- sama	Menggunakan variabel umur sebagai variabel independen dan menggunakan uji autokorelasi.	Objek penelitian terdapat di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

		Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	menggunakan variabel tingkat pendidikan dan produktivitas kerja.	Objek penelitian ini terdapat di Mitra Industri Rambut di Purbalingga.	
. 6.	Prabowo (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung	Tingkat Pendidikan (X1) Penempatan (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Sama-sama menggunakan skala likert, dan sama- sama menggunakan variabel tingkat pendidikan sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas.	Objek Penelitian terletak pada Industri Kapal Indonesia, Bitung.	Objek penelitian terletak di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin
. 7.	Itafia (2014) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun	Pengalaman Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (X3)	Sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.	Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Industri Tenun	Objek penelitian ini dilakukan di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin
. 8.	Anwar (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi pada PT. Misaja Mitra pati Factory Kab. Pati.	Pelatihan Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kompensasi (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini sama-sama menggunakan skala likert.	Menggunakan variabel pelatihan kerja, kompensasi sebagai variabel independen. Objek Penelitian dilakukan di PT. Misaja Mitra pati Factory Kab. Pati.	Objek penelitian dilakukan pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

9.	Rismayadi (2014) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari)	Motivasi (X1) Usia Karyawan (X2) Pengalaman Kerja (X3) Tingkat Pendidikan (X4) Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini sama- sama menggunakan instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas.	Penelitian ini menggunakan usia sebagai variabel independen dan objek penelitian ini dilakukan pada CV. Mitra Bersama Lestari	Objek penelitian dilakukan pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
10.	Rahman TP, dkk (2014) Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo	Pendidikan (X1) Pengalaman atau Masa Kerja (X2) Gaji (X3)	Analisis yang dilakukan adalah kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.	Menggunakan variabel gaji sebagai variabel independen dan objek penelitian dilakukan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo	Objek penelitian dilakukan pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
11.	Rimbano (2014) Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Master Group <i>Cash</i> dan <i>Credit</i> Kota LubukLinggau	Motivasi (X1) Pengalaman Kerja (X2) Produktivitas (Y)	Sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen.	Menggunakan Aplikasi SPSS untuk menganalisis data penelitian dan objek penelitian dilakukan pada Master Group <i>Cash</i> dan <i>Credit</i> Kota Lubuklinggau	Menggunakan aplikasi SEM dalam menganalisis data dan objek penelitian dilakukan di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.
12.	Rahmawati (2013) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Motivasi (X1) Produktivitas (Y)	Sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan variabel produktivitas sebagai variabel dependen.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan objek penelitian dilakukan di PR fajar Berlian Tulungagung	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitian dilakukan di PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Bnyuasin.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah disajikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Tujuan dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Suprpto tujuan merupakan realisasi dari misi yang spesifik dan dapat dilakukan dalam jangka pendek.⁴⁹ Sedangkan Menurut Robbins dan Judge, kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.⁵⁰

Selanjutnya, Raharjo, dkk (2016) pada penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)*” diperoleh bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵¹

Ho Tidak terdapat pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁴⁹Tommy Suprpto, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, (Yogyakarta: MedPress, 2009), hal. 98.

⁵⁰Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 256

⁵¹Slamet Raharjo, dkk “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada KUD ‘PATI KOTA’ Kabupaten Pati) ”, *Journal Management*, Vol. 1 No. 2, (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2016).

H₁ Terdapat pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Teladan Pimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Teladan pimpinan adalah memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.⁵²

Hal ini berhubungan dengan penelitian Al-Faruq, dkk (2017) yang berjudul “*Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri*”.⁵³

H₀ Tidak terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ Terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁵²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 194

⁵³Ubaid Al- Faruq, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri*”, PEKOBIS *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis* (Magelang: Universitas Pamulang, 2017).

3. Pengaruh Balas Jasa terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono balas jasa adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.⁵⁴

Hal Ini Sejalan Dengan Penelitian Abdussamad (2014) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pad PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*”⁵⁵

H₀ Tidak terdapat pengaruh balas jasa terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ Terdapat pengaruh balas jasa terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Keadilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Aristoteles mengemukakan bahwa keadilan ialah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan juga sedikit yang dapat diartikan ialah memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan memberi apa yang menjadi haknya.⁵⁶

Selanjutnya, Edy (2013) pada penelitian yang berjudul “*Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja pada*

⁵⁴B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2*(Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2014) hal. 5.

⁵⁵Zuchri Abdussamad, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 18 No.03, Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2014.

⁵⁶E. Utrecht Aristoteles, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Buku Ichtiar, 1962), hal. 190.

Karyawan di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan diperoleh bahwa keadilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵⁷

Ho Tidak terdapat pengaruh keadilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₄ Terdapat pengaruh keadilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Pengaruh Waskat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga/ perusahaan.⁵⁸

Selanjutnya yaitu sejalan dengan penelitian Prabhaswara (2009) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Melekat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pasar Pemerintah Kota Surakarta*”⁵⁹

Ho Tidak terdapat pengaruh waskat terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₅ Terdapat pengaruh waskat terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁵⁷Intan Retno Edy, “Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja pada Karyawan di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan, *Jurnal JBTI*, Vol. 4, No. 1, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013).

⁵⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 215.

⁵⁹Adyuta Prabhaswara (2009) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Melekat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pasar Pemerintah Kota Surakarta”, *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009).

6. Pengaruh Sanksi Hukuman terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Sanksi hukuman adalah menaati aturan atau menaati ketentuan undang-undang.⁶⁰ Penelitian ini mengacu pada penelitian Kurniawan, dkk (2016) “*Pengaruh Reward Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari*” diperoleh bahwa sanksi hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶¹

Ho Tidak terdapat pengaruh sanksi hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan

H₆ Terdapat pengaruh sanksi hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan

7. Pengaruh Ketegasan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Suharso dan Retnoningsih tegas adalah suatu tindakan yg tidak samar-samar, tidak ragu-ragu, dan tidak bimbang.

Penelitian ini sejalan dnegan penelitian Miftahul Imaroh (2013) pada penelitian “*Pengaruh Keteladanan Dan Ketegasan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Karayawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Multi Bangunan Jember)*” diperoleh bahwa ketegasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶²

Ho Tidak terdapat pengaruh ketegasan terhadap produktivitas kerja karyawan

⁶⁰Departemen Pendidikan, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 878.

⁶¹Heri Kurniawan, dkk, “Pengaruh *Reward, Punishment*, dan Beban Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari”, *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2016).

⁶²Miftahul Imaroh, “Pengaruh Keteladanan Dan Ketegasan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Karayawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Multi Bangunan Jember)”, *Skripsi*, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, 2013.

H₇ Terdapat pengaruh ketegasan terhadap produktivitas kerja karyawan

8. Pengaruh Hubungan Kemanusiaan Terhadap Motivasi Kerja

Hubungan kemanusiaan merupakan unsur-unsur rohaniah yang meliputi: sifat, watak, tingkah laku, pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati.⁶³

Penelitian ini mengacu pada penelitian Indah Fitriyani (2016) "*Pengaruh Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. OTIM Grup Purwokerto*" diperoleh bahwa hubungan kemanusiaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶⁴

H₀ Tidak terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₈ Terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kesulitan atau kerumitan bahan pengajaran.⁶⁵

Selanjutnya, Prabowo (2016) pada penelitian "*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.*

⁶³A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 163.

⁶⁴Indah Fitriyani "Pengaruh Hubungan Kemanusiaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. OTIM Grup Purwokerto", *Skripsi*, (Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Purwokerto, 2016).

⁶⁵Amos Neolaka & Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*, (Kencana, 2017), Ed. I hal. 61-62.

Industri Kapal Indonesia, Bitung”, diperoleh bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶⁶

Ho Tidak terdapat pengaruh jenjang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₉ Terdapat pengaruh jenjang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

10. Pengaruh Kesesuaian Jurusan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu institusi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.⁶⁷

Hal ini sejalan dengan penelitian Ardani, dkk (2017) pada penelitian “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda*” diperoleh bahwa kesesuaian jurusan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶⁸

⁶⁶ Bambang Permadi Saputra Prabowo, dkk. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 04, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016).

⁶⁷ Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kencana, 2017), hal. 67.

⁶⁸ Ardani, dkk (2017) pada penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda”, *e-Journal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5, No. 2, ISSN: 2477-2458, (Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, 2017).

Ho Tidak terdapat pengaruh kesesuaian jurusan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₀ Terdapat pengaruh kesesuaian jurusan terhadap produktivitas kerja karyawan.

11. Pengaruh Lama Kerja/ Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Foster menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas.⁶⁹

Selanjutnya, Aprilyanti (2017) pada penelitian “*Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. OASIS Water International Cabang Palembang*” diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁰

Ho Tidak terdapat pengaruh lama kerja/ masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₁ Terdapat pengaruh lama kerja/ masa kerja terhadap produktivitas karyawan.

⁶⁹Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2007), hal. 43.

⁷⁰Selvia Aprilyanti “Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. OASIS Water International Cabang Palembang”, *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, Vol. 1, No. 2, ISSN: 2580-2887, (Palembang: Fakultas Teknik Universitas Tridianti Palembang, 2017).

12. Pengaruh Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.⁷¹

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadilah (2017) pada penelitian "*Pengaruh Motivasi, Etika Kerja, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT BIF*" diperoleh bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷²

Ho Tidak terdapat pengaruh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁₂ Terdapat pengaruh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁷¹Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk, 2007), hal. 43.

⁷²Efi fadilah, "*Pengaruh Motivasi, Etika Kerja, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT BIF*", (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

13. Pengaruh Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Selanjutnya, Nornaningsih, dkk pada penelitian "*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda*" diperoleh bahwa penguasaan pekerjaan dan peralatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷³

Ho Tidak terdapat pengaruh penguasaan pekerjaan dan peralatan terhadap produktivitas kerja karyawan

H₁₃ Terdapat pengaruh penguasaan pekerjaan dan peralatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

14. Pengaruh Daya Pendorong terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Daya pendorong seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.⁷⁴

⁷³ Seri Nornaningsih, dkk "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Lempake Samarinda", (Samarinda: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda).

⁷⁴Rita Puspitasari, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

Sedangkan Purnama, (2008) pada penelitian “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*”⁷⁵

Ho Tidak terdapat pengaruh daya pendorong terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₄ Terdapat pengaruh daya pendorong terhadap produktivitas kerja karyawan.

15. Pengaruh Kemauan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sondang P. Siagian menyebutkan bahwa kemauan adalah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya serta meningkatkan taraf kehidupan.⁷⁶

Mulyadi (2010) pada penelitian “*Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa*” diperoleh bahwa kemauan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁷

Ho Tidak terdapat pengaruh kemauan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₅ Terdapat pengaruh kemauan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁷⁵Ridwan Purnama “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 14, (Bandung: 2008).

⁷⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 139.

⁷⁷ Hari Mulyadi (2010) “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa”, *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17, (Bandung: Fakultas FPEB Universitas Pendidikan Indonesia, 2010).

16. Pengaruh Kerelaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Siagian, kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.⁷⁸

Selanjutnya, Syahrul Dan Sari (2016) pada penelitian “*Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang*” diperoleh bahwa membentuk keahlian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁹

Ho Tidak terdapat pengaruh kerelaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₆ Terdapat pengaruh kerelaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

17. Pengaruh Membentuk Keahlian terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Siagian mengatakan bahwa membentuk keahlian merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.⁸⁰

Selanjutnya penelitian ini berhubungan dengan penelitian Ginting (2017) pada penelitian “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian terhadap Produktivitas Kerja Guru Yayasan Setia Kabanjahe*” diperoleh bahwa membentuk

⁷⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

⁷⁹Alfattory Rheza Syahrul Dan Ayu Rembulan Sari, “Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang”, *Jurnal of Economic and Economic Education*, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2302-1590, (Padang: Program Pendidikan Ekonomi STIKIP PGRI-Padang, 2016).

⁸⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸¹

Ho Tidak terdapat pengaruh membentuk keahlian terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₇ Terdapat pengaruh membentuk keahlian terhadap produktivitas kerja karyawan.

18. Pengaruh Membentuk Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Membentuk keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.⁸²

Selanjutnya, Sutihat (2016) pada penelitian "*Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka*" diperoleh bahwa kewajiban memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸³

Ho Tidak terdapat pengaruh membentuk keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁸¹Ekatrisna Br Ginting, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian terhadap Produktivitas Kerja Guru Yayasan Setia Kabanjahe", 2017)

⁸²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

⁸³Shofa Sutihat "Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka", *Skripsi*, Cirebon: Fakultas Syariah dan Ekonomi IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2016).

H₁₈ Terdapat pengaruh membentuk keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

19. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mustari tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang utk melakukan tugas dan kewajiban yang seharusnya ia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, budaya) negara dan Tuhan.⁸⁴

Hal ini berhubungann dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) pada penelitian “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*” diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸⁵

Ho Tidak terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁₉ Terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja karyawan.

20. Pengaruh Kewajiban terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Siagian menyebutkankewajiban dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/ organisasi yang ada diperusahaan.⁸⁶

⁸⁴Mustari, *Nilai Karakter* (Yogyakarta: Laksbang Preesindo, 2011), hal. 69.

⁸⁵ Abdul Rachman Saleh dan Hadi Utomo “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”, *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, (Semarang: STIE AMA Salatiga, 2018).

⁸⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 138.

Selanjutnya, Yanti pada penelitian "*Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Insani Bara Perkasa Samarinda*" diperoleh bahwa kewajiban memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸⁷

Ho Tidak terdapat pengaruh kewajiban terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂₀ Terdapat pengaruh kewajiban terhadap produktivitas kerja karyawan.

21. Pengaruh Tujuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Suprpto mengatakan tujuan merupakan realisasi dari misi yang spesifik dan dapat dilakukan dalam jangka pendek.⁸⁸

Selanjutnya, Slamet Raharjo, dkk (2016) pada penelitian yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*" diperoleh bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.⁸⁹

Ho Tidak terdapat pengaruh tujuan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂₁ Terdapat pengaruh tujuan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁸⁷ Fitri Yanti "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Insani Bara Perkasa Samarinda", (Samarinda: Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Indonesia).

⁸⁸Tommy Suprpto, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, (Yogyakarta : MedPress, 2009), hal. 98.

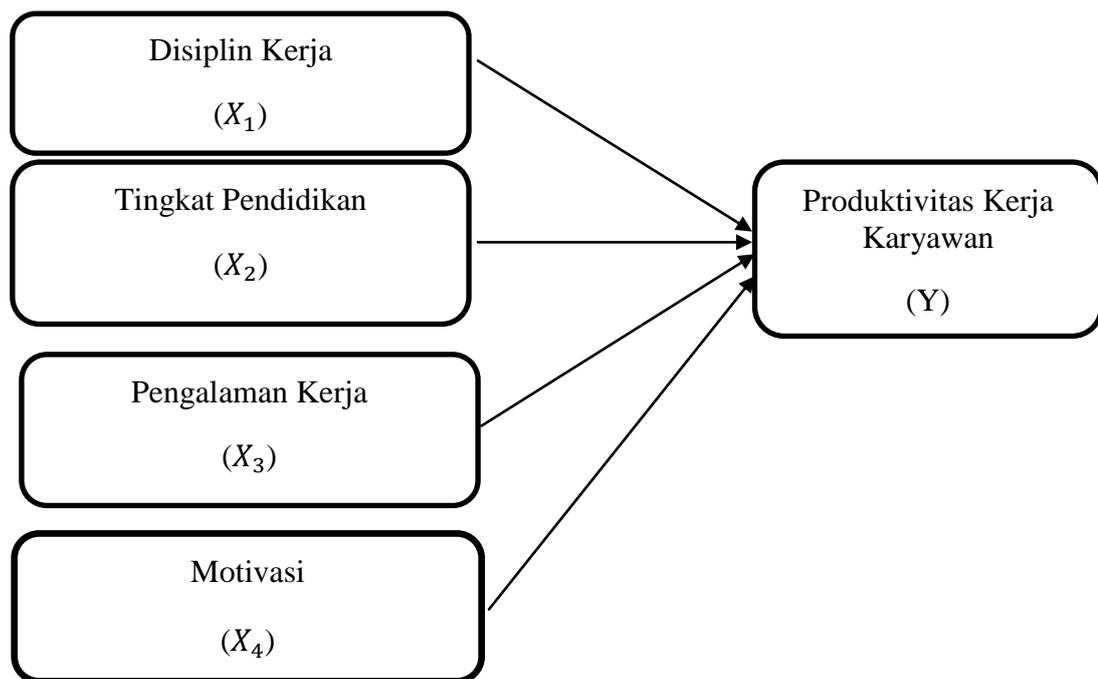
⁸⁹Slamet Raharjo, dkk "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada KUD 'PATI KOTA' Kabupaten Pati) ", *Journal Management*, Vol. 1 No. 2, (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2016).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2.1

Gambar Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti sebelumnya