

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020:21) terdiri dari:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*human resources planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarah (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bahwa agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, motivasi, disiplin, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan produktifitas.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil

dan layak adil dilakukan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh, keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2015:8) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Menurut Kasmir (2019:7) Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawan seperti:

1. Mempengaruhi

artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya.

2. Memotivasi

pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

3. Loyal

pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan karyawan akan senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak

membongkar rahasia perusahaan kepada karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proposional.

4. Komitmen

pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Kepuasan kerja

pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

6. Kinerja

pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor seperti kemampuan, keahlian motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Arti untuk meningkatkan kinerja maka factor yang disebutkan diatas harus dikelola dengan sebaik- baiknya.

7. Kesejahteraan

pimpinana harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan memberikan perusahaan lain sehingga motivasi, komitment loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga harus meningkat. Artinya karyawan yang kesahtraannya layak, wajar, dan lebih

baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena akan bekerja baik.

2.4 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sunyoto (2019:192) Motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.5 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:27) Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) meningkatkan loyalitas, kreatifitaas, dan partisipasi karyawan

- 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.6 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja yaitu:

1. Prinsip partisipasi

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

2. Prinsip komunikasi

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 untuk sewaktu-waktu dan mengambil keputusan atas pekerjaannya yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan terjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keninginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang. Harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya idealnya prestise timbul akan karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan petensi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.8 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Afandi,2021:29), terbagi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karna kebutuhan terpenuhi.

1) Balas jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan, mencakupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan dan makanan ataupun tidak langsung.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang disarankan karyawan ditempat karyawan bekerja dan budaya kerja cara atau perilaku karyawan dalam bekerja yang ditetapkan perusahaan.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja sebaik mungkin

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus member pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut.

3) Pekerja itu sendiri

Pekerja itu sendiri adalah sebagai keadaan dimana karyawan menentukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.9 Pengertian Produktivitas

Menurut Afandi (2021:91) Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat lah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin

tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan secara produksi yang berlangsung.

Menurut Sunyoto (2019:203) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan Hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan dengan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

2.10 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Afandi (2021:93) Dalam upaya meningkatkan produktivitas di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Ada sepuluh faktor yang sangat diinginkan para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja dan
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan persoalan pribadi,
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Faktor kelompok yang memepengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan dua kelompok yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawaan yang meliputi:
jika pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Saran pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industry.

2.11 Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:96) Penilaian produktivitas kerja yaitu:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpanan-penyimpanan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.12 Indikator Produktivitas

Menurut Afandi (2021:3) terdapat beberapa indikator produktivitas diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan namun jika kuantitas kerja rendah perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi atau pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tersediannya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebagai informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

2.13 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.14 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan

seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancang pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memrintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demogratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang ortoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum atau setelah melakukan pekerjaan, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dan berupa ruanagan, layout, sarana dan perasaan, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditujukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dan pihak pesaing.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kebutuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mengeruhi kinerjanya.

2.15 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:86) adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. pengertian tersebut mengandung

makna bahwa tujuan bukan merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Antara tujuan standar dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dengan mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insetif berupa uang, memeberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menfhapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.16 Hubungan Variabel Independen dan Dependen

2.16.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Agusta dan Sutanto (dikutip dalam kaengke, 2018:343) Setiap karyawan memilki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja, keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga semakin tinggi hasil kinerja karyawan maka aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.16.2 Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:91) Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas dengan kinerja karyawan akan meningkat. Maka semakin tinggi produktivitas semakin meningkatnya kinerja karyawan, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan secara produksi yang berlangsung.

2.17 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun | Variable yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|------------------------------|---|---|--|--|
| 1. | Denok Sunarsi | Pengaruh Produktivitas dan Disiplin Terhadap Kinerja perusahaan Pada PT Nadi Suwarna Bumi Jurnal semarak, Vol. 1 No. 1, Februari 2018 | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Produktivitas dan Disiplin Terhadap Kinerja perusahaan Pada PT Nadi Suwarna Bumi jenis penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik sebagai populasi total berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel diperoleh dari perhitungan slovin dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 60 responden analisis data menggunakan SPSS versi 22. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nadi Sewarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil $f_{hitung} = 8098,471 > 3,160$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Produktivitas dan Disiplin (x_2) secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan (Y) Karyawan pada PT Nadi Sewarna Bumi. | -Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. -Sama-sama menggunakan variabel bebas Produktivitas. -Sama-sama menggunakan dua variabel bebas | -Peneliti terdahulu menggunakan variabel terikat Kinerja perusahaan sedangkan peneliti menggunakan variabel terikat kinerja karyawan |
| 2. | Agung Ngurah Bagus Dhermawan | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap kepuasan kerja dan | Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor | -Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier | -Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas |

| | | | | | |
|----|------------------|---|--|--|---|
| | | <p>kinerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali</p> <p>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6 No.2 Januari 2012</p> | <p>Dinas PU Provinsi Bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan metode Stratified Proportional Random Sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.</p> | <p>berganda.</p> <p>-Peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja</p> | <p>(lingkungan kerja dan kompetensi) sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas (produktivitas)</p> <p>-Peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas</p> |
| 3. | Hendri sembiring | <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sinarmas medan</p> <p>Jurnal EMBA Vol.13 No.1, Maret 2020</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sinarmas medan baik secara parsial maupun simultan metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan. Motivasi dan lingkungan kerja</p> | <p>-Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda.</p> <p>-Peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja</p> | <p>-Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas (produktivitas)</p> |

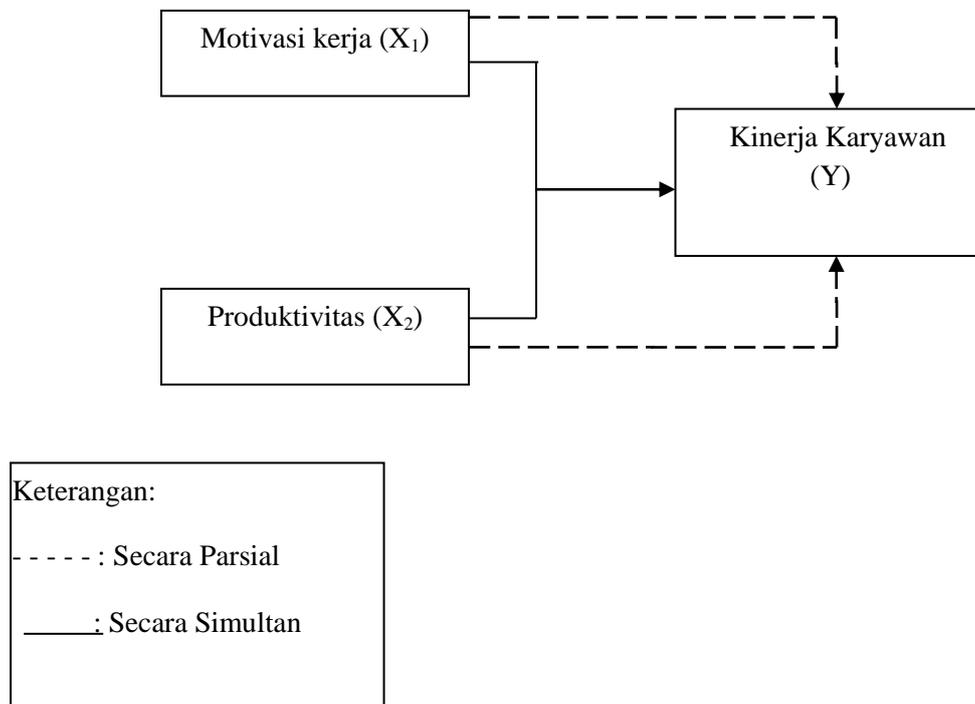
| | | | | | |
|----|---------------|--|---|--|--|
| | | | menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada bank sinarmas sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7%, merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya. | karyawan | |
| 4. | Ruminah | Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Dikecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim 12 November 2016 | penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data yang diperoleh memberikan kepada 116 pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 163 pegawai pada PT kirana permata. Pengambilan sampel berdasarkan metode coienfidence sampling. Menunjukan hipotesis diterima yaitu H1,H2,H3 dan H4 dimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | -Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. -Peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan | -Peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas (motivasi kerja dan produktivitas) |
| 5. | Nova Indriani | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja 21 Maret 2018 | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel diambil sebanyak 114 responden. Jenis data yang digunakan data primer Dan data sekunder pengumpulan data penelitian | -Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. -Peneliti terdahulu | -peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas (disiplin) sedangkan peneliti |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| | | | <p>kuisisioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa perhitungan $f_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (x_1) Motivasi Kerja (x_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial.</p> | <p>sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan Sama-sama menggunakan dua variabel bebas</p> | <p>menggunakan variabel bebas (produktivitas)</p> |
|--|--|--|---|---|---|

| | | | | | |
|----|-----------------|---|--|--|---|
| 6. | Maudi Hijriatin | Pengaruh Poduktivitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Penjualan PT Mifa Bersaudara Meulaboh. Jurnal EMBA Vol.7 No.3, Februari 2021 | <p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Poduktivitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Penjualan PT Mifa Bersaudara Meulaboh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling, dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa Poduktivitas dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan penjualan PT Mifa Bersaudara mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini seperti faktor remunerasi dan lainnya. Kesimpulan penelitian ini, Poduktivitas dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT Mifa Bersaudara sudah masuk kedalam kategori baik.</p> | <p>-Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. -Peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan -Sama-sama menggunakan dua variabel bebas</p> | <p>-peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas x1 (produktivitas) sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas x1(motivasi kerja)</p> |
|----|-----------------|---|--|--|---|

2.18 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 4 variabel motivasi jabatan (x_1), produktivitas (x_2), disiplin kerja (x_3) kinerja karyawan (Y). adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.19 Hipotesis

Menurut Arikunto (2014:110) Hipotesis adalah yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh motivasi kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi baik secara versial maupun simultan.