



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

Teori-teori yang relevan dengan topik penelitian dimasukkan dalam bagian kajian pustaka untuk mendukung pembahasan dan analisis dalam penelitian ini. Kajian pustaka disesuaikan dengan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kinerja dan produktivitas kerja.

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah aspek penting dari keberlangsungan perusahaan atau organisasi yang tidak dapat diabaikan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Sutrisno (2023:109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Sebuah perusahaan atau organisasi harus mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kontribusi dari sumber daya manusia, yang memegang peranan penting dalam pengelolaan dan pelaksanaan organisasi atau bisnis tersebut. Dalam upaya meraih tujuan tersebut dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting dalam menjalankan organisasi atau perusahaan tersebut. Sementara itu motivasi merupakan faktor yang memegang peranan sangat penting bagi sumber daya manusia untuk mampu menjalani pekerjaan serta rutinitasnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Kusmiati *et al.*, 2022). Motivasi adalah *energy* yang memainkan peran utama

1. Dilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang (Azuzazah & Sari, 2022:13).

Selanjutnya menurut Armstrong & Taylor (2023:195) motivasi merupakan faktor internal yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan faktor eksternal yang dapat mendorong terciptanya suatu tindakan.

Motivasi juga dijelaskan sebagai proses psikologis serta batin seseorang yang merupakan suatu faktor yang mampu mendorong seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaannya serta mencapai tujuan yang diharapkan (Harahap & Tirtayasa, 2020:124).

Berdasarkan anggapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang memainkan peranan penting dalam mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya.

b. Teori – Teori Motivasi

Menurut Armstrong & Taylor, (2023:197-199) menyatakan terdapat beberapa teori yang dapat menjelaskan terjadinya motivasi pada seseorang, teori – teori yang dapat menjelaskan motivasi kerja meliputi:

1) *Reinforcement Theory*

Reinforcement Theory atau teori penguatan terus berkembang saat ini sebagai sarana penjelasan untuk memahami motivasi kerja dan kinerja kerja, dan sebagai pembenaran atas gaji kinerja. Teori penguatan kaitannya dengan motivasi serta kinerja memberikan penjelasan bahwa seiring berjalannya waktu, orang belajar tentang hubungan antara tindakan mereka dan konsekuensinya dan pemahaman ini memandu perilaku mereka di masa depan.

2) *Content Theory*

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Content Theory atau teori isi merupakan teori motivasi yang dikembangkan dari teori kebutuhan Maslow serta *ERG Theory* oleh Alderfer serta *teori two factor model Herzberg's*. yang menjelaskan bahwa menjelaskan proses motivasi ditinjau dari isinya berupa kebutuhan. Dasarnya adalah keyakinan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan ketegangan dan ketidakseimbangan.

Menurut teori Maslow, terdapat lima kategori utama kebutuhan manusia. Yaitu kebutuhan fisiologis yang paling mendasar, kebutuhan ini bergerak naik melalui hierarki kebutuhan rasa aman, sosial, dan harga diri hingga mencapai kebutuhan tertinggi, kebutuhan akan pemenuhan diri. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat memicu perilaku, sementara kebutuhan yang dominan menjadi pendorong utama perilaku.

Sementara Teori ERG menjelaskan motivasi melalui 3 kebutuhan utama yakni kebutuhan eksistensi seperti upah lapar dan haus, tunjangan tambahan dan kondisi kerja adalah jenis kebutuhan eksistensi lainnya. Kebutuhan keterkaitan, yang mengakui bahwa manusia bukanlah unit yang berdiri sendiri namun harus ada terlibat dalam transaksi dengan lingkungan manusia, penerimaan, pemahaman, konfirmasi dan pengaruh adalah elemen dari proses keterkaitan. Serta kebutuhan pertumbuhan, yang melibatkan orang-orang dalam menemukan peluang untuk menjadi diri mereka semaksimal mungkin dan menjadi apa yang mereka bisa. Ini adalah kebutuhan yang paling penting.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory* atau *Motivator-Hygiene Theory*), faktor motivator dan faktor hygiene mempengaruhi motivasi. Faktor motivator *motivator (satisfiers)* yakni

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pemuas (*satisfiers*) adalah elemen yang berdampak langsung pada pekerjaan dan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Faktor ini mencakup kebutuhan psikologis seperti pekerjaan yang menantang, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, pencapaian tujuan, peluang untuk pengembangan diri, promosi, dan pentingnya pekerjaan bagi karyawan, yang semuanya dianggap sebagai nilai tambah dan berkontribusi pada kepuasan positif. Sebaliknya, untuk mencegah ketidakpuasan karyawan, faktor *hygiene* yang juga dikenal sebagai *dissatisfiers* harus tersedia. Elemen ekstrinsik seperti ini diperlukan di tempat kerja.

3) *Proces Theory*

Fokus utama dari teori proses adalah pada proses psikologis atau mental serta kekuatan yang mempengaruhi motivasi, selain pada kebutuhan dasar. Karena teori ini berhubungan dengan bagaimana individu mempersepsikan dan menafsirkan lingkungan kerja mereka, teori ini juga dikenal sebagai teori kognitif. Teori proses yang paling penting berkaitan dengan harapan, tujuan, kesetaraan, dan penentuan nasib sendiri. Beberapa teori yang masuk dalam teori proses adalah teori ekspektasi, teori tujuan, teori ekuitas serta teori penentuan nasib diri.

Teori ekspektasi menjelaskan tentang teori motivasi yang menyatakan bahwa upaya motivasi bergantung pada kemungkinan bahwa imbalan akan mengikuti usaha dan bahwa imbalan tersebut bermanfaat.

Sementara teori tujuan menjelaskan bahwa motivasi akan meningkat jika orang mempunyai tujuan yang menuntut namun disepakati dan menerima umpan balik. Dan teori ekuitas menjelaskan bahwa seseorang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



akan dapat akan lebih termotivasi jika diperlakukan secara adil. Terakhir terori penentuan nasib diri yang masuk dalam teori proses sebagai salah satu teori motivasi kerja bahwa menyatakan bahwa kualitas pengalaman dan kinerja bisa jauh lebih baik dan seseorang dapat termotivasi ketika seseorang berperilaku karena alasan intrinsik dibandingkan alasan ekstrinsik.

c. Komponen Motivasi

Menurut Armstrong & Taylor (2023:196) motivasi terdiri dari beberapa komponen seperti arah, upaya serta ketekunan. Arah merupakan apa yang coba dilakukan oleh seseorang, sedangkan upaya sendiri adalah seberapa besar usaha yang dikerahkan seseorang, dan terakhir ketekunan merupakan seberapa lama seseorang terus berupaya.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi menjai salah satu elemen penting dalam manajemen tenaga kerja serta pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan, motivasi dalam usaha nya guna menginspirasi semangat serta semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan memiliki tujuan yang ingin di capai Hasibuan (2013) dalam (Nuraini, 2023) menjelaskan tujuan-tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Guna kepuasan kerja dan semangat karyawan
- 2) Meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan
- 3) Menjaga stabilitas tenaga kerja atau karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengoptimalisasikan perekrutan dan penempatan karyawan
- 6) Menciptakan suasana kerja yang positif
- 7) Mendorong loyalitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 8) Meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
- 10) Meningkatkan efisiensi kerja.

e. **Jenis – Jenis Motivasi Kerja**

Motivasi berdasarkan jenis nya di tentukan berdasarkan dari mana sumber motivasi tersebut berasal. Menurut Armstrong & Taylor (2023:201-202) berdasarkan jenis nya motivasi kerja dibedakan menjadi 2 jenis yaitu :

1) **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah dorongan atau motivasi yang timbul dari dalam diri individu atau pekerja itu sendiri yang di dasarkan atas kebutuhan dari pekerja atau individu itu sendiri seperti kebutuhan menjadi kompeten atau menentukan nasibnya.

2) **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul ketika seseorang melakukan sesuatu untuk orang lain dengan tujuan memotivasi orang tersebut. Termasuk hukuman seperti tindakan disipliner, pemotongan gaji, atau kritik, maupun imbalan seperti promosi, kenaikan gaji, pujian, atau insentif.

f. **Faktor – Faktor Motivasi Kerja**

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dikelompokkan menjadi 2 faktor utama yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari dalam diri individu, sementara faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mampu memberikan pengaruh pada seorang pegawai yang



berasal dari luar diri individu pegawai tersebut (Triono *et al.*, 2021:1629).

Faktor-faktor instrinsik serta ekstrinsik tersebut adalah:

- 1) Faktor instrinsik yang berkaitan dengan faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan seperti prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu, serta tanggung jawab
- 2) Faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan faktor yang bersumber dari luar diri karyawan seperti gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja serta supervisi.

g. Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran yang digunakan untuk dapat mengukur tingkatan motivasi seseorang untuk bekerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator motivasi (Esthi & Marwah, 2020:132). Menurut teori motivasi prestasi McClelland dalam Sutrisno (2023:128-129) indikator-indikator motivasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkatan motivasi pada pekerja adalah:

- 1) *Need for achievement* yaitu kebutuhan untuk meraih kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) *Need for affiliation* yaitu untuk mengarahkan perilaku guna menjalin hubungan yang dekat dengan orang lain.
- 3) *Need for power* yaitu kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

h. Kaitan Motivasi Kerja Dan Produktivitas

Prestasi seorang pegawai dan produktivitas seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan serta daya dorong. Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mengarahkan seseorang pada suatu perilaku motivasi merupakan sebuah



kekuatan dari dalam diri seorang karyawan yang mampu memberikan mereka dorongan atau menggerakkan diri mereka dan membantu karyawan untuk membentuk sikap, nilai-nilai yang mampu mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan spesifik yang sesuai dengan tujuan pribadi atau karyawan tersebut. Meskipun sikap dan nilai tidak tampak secara fisik, keduanya dapat mendorong seseorang untuk berlaku mencapai tujuannya. Keinginan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu disebut motivasi. Motivasi menentukan kekuatan perilaku seseorang, yaitu seberapa besar dan kuat usaha yang mereka lakukan di tempat kerja, serta arah perilaku mereka dalam mencapai tujuan. Motivasi yang baik pada diri seseorang akan membuat seseorang tersebut memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif untuk mencapai tujuannya. Motivasi membantu meningkatkan produktivitas kerja seseorang dengan cara membantu memberikan atau menimbulkan dorongan pada seorang pekerja dan memacu pekerja untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mereka dengan membentuk sikap-sikap dan nilai-nilai untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, efisiensi kerja karyawan, membentuk sikap loyalitas, kreativitas, sikap partisipatif yang tinggi serta membentuk sikap stabil pada karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Sedarmayanti *et al.*, 2020 : 162-163).

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara teoritis peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan dampak pada peningkatan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi secara keseluruhan yang dapat mendorong



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

terjadinya keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Affandi (2021:83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam upaya pencapaian. Kinerja juga dimaknai sebagai perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Suryani *et al.*, 2020).

Secara teoritis umumnya dalam sebuah instansi atau organisasi baik itu instansi pemerintahan atau swasta peranan kinerja pegawai sangat diperlukan dan memegang peranan yang krusial bagi instansi tersebut. Ini karena pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintah sebenarnya ditentukan oleh kinerja karyawan (Nugraha, 2020: 83). Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan kerja melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. (Tama & Sulaiman, 2022:280).

Selanjutnya Menurut Umar & Norawati (2022 :837) kinerja adalah hasil dari suatu cara atau sistem yang dapat dievaluasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah dibuat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan setelah melewati berbagai aspek dan tahapan.

Berasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan jika kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil di raih oleh seseorang atau pegawai berdasarkan tugas serta wewenangnya setelah melalui berbagai tahapan pada sebuah tempat kerja atau perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Tujuan Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pengelolaan sumber daya manusia termasuk karyawan dan organisasi itu sendiri. Setiap pekerja bertanggung jawab atas kinerja pekerjaannya. Tujuan dari kinerja adalah untuk menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik mampu membantu menyesuaikan tercapainya tujuan individu dengan tujuan organisasi. Tujuan kinerja lainnya adalah untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas. Yakni mengukur dan meningkatkan produktivitas melalui efektivitas dan efisiensi (Thian, 2022: 58). Kinerja sebagai perilaku merupakan tindakan atau perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Tujuan kinerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal yang berdampak pada produktivitas adalah sebagai perilaku kinerja merupakan upaya yang dilakukan seseorang dengan gerakan, dorongan, usaha dan waktu serta kelelahan yang seminimal mungkin (Sedarmayanti *et al.*, 2020:120)

c. Teori – Teori Kinerja

Kinerja pada karyawan dikembangkan melalui tiga teori dasar yakni teori teori tujuan, teori kontrol, serta teori kognitif sosial (Armstrong & Taylor 2023:335). Ketiga teori yang mendasari teori kinerja karyawan tersebut di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Teori kontrol yaitu teori yang memfokuskan perhatian pada umpan balik sebagai sarana membentuk perilaku.
- 2) Teori tujuan yaitu teori yang mendukung penekanan kinerja pada penetapan dan persetujuan tujuan terhadap kinerja yang dapat diukur dan dikelola.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 3) Teori kognitif sosial yaitu teori yang meyakini bahwa bahwa apa yang diyakini orang adalah mereka. dapat atau tidak dapat melakukan dampak yang kuat terhadap kinerja mereka. Maka dari itu, meningkatkan kepercayaan diri positif pada karyawan adalah poin yang serius.

d. Faktor – faktor Kinerja

Kinerja pada seorang karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, baik buruknya kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Ramly (2021:5) kinerja pada seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu, kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi serta faktor situasi. Faktor-faktor tersebut secara lebih detail dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor individu, seperti kompetensi, kemampuan menyelesaikan tugas, wawasan, perilaku terhadap pekerjaan, tanggungjawab, dorongan, dan efikasi diri karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, kemampuan kepemimpinan dalam menjalankan tugas manajerial, seperti membuat keputusan yang bijaksana, berinteraksi dengan karyawan, serta memberikan dukungan, dorongan, dan inspirasi. Faktor ini mempengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan.
- 3) Faktor tim kerja, kinerja individu dan organisasi dipengaruhi tidak hanya oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga oleh dukungan dari rekan kerja. Oleh karena itu, dukungan dari tim kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan organisasi
- 4) Faktor sistem organisasi, setiap organisasi memiliki sub sistem yang beragam, kegagalan organisasi dalam mempertahankan kinerja sistem

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi akan memberikan pengaruh pada keseluruhan kinerja serta performa yang ada dalam organisasi tersebut termasuk memberikan dampak pengaruh pada kinerja karyawan atau individu, sehingga organisasi harus terus memastikan agar sistemnya dapat melakukan kinerjanya dengan baik.

- 5) Faktor ekesternal, faktor eksternal adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Kemampuan organisasi untuk mengatasi berbagai masalah seperti situasi ekonomi, politik, sosial, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi untuk beroperasi dengan baik, yang pada gilirannya mencerminkan kinerja yang baik.

Setiap upaya untuk mengelola kinerja merupakan hal rumit sehingga harus memperhatikan berbagai faktor yang menentukan kinerja itu sendiri. Menurut Armstrong & Taylor (2023:380) kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- 1) Keterampilan deklaratif yaitu pengetahuan tentang fakta dan benda
- 2) Keterampilan prosedural yaitu pengetahuan tentang bagaimana sesuatu dilakukan dan keterampilan untuk melakukannya.
- 3) Motivasi yaitu dorongan untuk bertindak, mengeluarkan usaha dan bertahan.

e. **Standart Kinerja**

Menurut Thian, (2022:34) Standart kinerja merupakan elemen yang sangat penting yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menilai atau *meriview* kinerja. Karyawan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang standar kinerja karena standar tersebut menjelaskan apa yang diharapkan oleh manajer dari mereka. Standart kinerja membantu manajer

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan pekerja untuk lebih mudah dalam memantau kinerja karyawan dan digunakan sebagai dasar evaluasi. Sehingga sebuah organisasi, perusahaan, instansi haruslah memiliki standart kinerja yang jelas dan terukur. Ada 8 karakteristik yang harus ada pada standart kinerja agar suatu standart kinerja menjadi efektif, 8 karakteristik tersebut adalah:

- 1) Dapat dicapai, yakni pekerja harus mencapai standart yang telah ditetapkan tanpa terkecuali.
- 2) Dapat dipahami, yakni standart kinerja haruslah baik dan jelas serta dapat dipahami oleh manajer maupun pekerja.
- 3) Harus disepakati, yakni standart kinerja haruslah yang telah disepakati oleh semua pihak dan disusun secara jujur.
- 4) Spesifik dan terukur, yakni standart kinerja harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, presentase atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif dan dinyatakan secara spesifik, meskipun faktor subjektif perlu diperhitungkan.
- 5) Berorientasi pada waktu, yakni standart kinerja harus dapat menetapkan batas waktu yang jelas untuk berapa lama suatu tugas harus diselesaikan atau kapan tugas tersebut harus selesai.
- 6) Harus tertulis yakni, setiap standart kinerja sebuah organisasi, perusahaan atau instansi harus ditulis dalam salinan dalam wujud fisik dan dimiliki oleh setiap pekerja dan manajer.
- 7) Dapat berubah, yakni standart dapat dicapai dan disepakati maka sangar perlu dievaluasi secara berkala.
- 8) Berdasarkan pada pekerjaan, yakni standart harus ditetapkan tanpa memandang siapa yang melakukan pekerjaan tersebut.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



f. **Indikator Kinerja**

Pada sebuah organisasi indikator kinerja merupakan sebuah acuan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kuantitatif yang dapat digunakan untuk memberi gambaran akan sebuah capaian dari tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi indikator kinerja merupakan hal yang dapat dilihat, dihitung, serta harus dapat digunakan untuk menilai atau melihat tingkat kinerja pegawai Umar & Norawati (2022 :837). Menurut Affandi (2021:89) indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkatan kinerja pada pekerja adalah:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu berbagai metode untuk mengukur jumlah hasil kerja yang diproduksi. Metode ini dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu berbagai bentuk pengukuran terkait mutu hasil kerja yang juga dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu menggunakan sumber daya efektif dalam pencapaian hasil sesuai dengan yang diinginkan.
- 4) Disiplin kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan dan hukum yang ada.
- 5) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertindak secara mandiri dan menyelesaikan tugas tanpa perlu instruksi yang jelas.
- 6) Ketelitian yaitu tingkat ketepatan dan kecermatan dalam menyelesaikan tugas.
- 7) Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain menuju agar mencapai tujuan organisasi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 8) Kejujuran yaitu integritas dan kepercayaan yang ditunjukkan dalam bekerja.
- 9) Kreativitas yaitu kemampuan untuk berpikir kreatif dan berkreasi dalam menghadapi tantangan dan kesempatan.

g. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada karyawan dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi sangat bervariasi mulai dari metode penilaian kinerja yang sangat sederhana hingga penilaian kinerja yang sangat rumit dan kompleks. Penentuan penggunaan metode penilaian kinerja pada suatu instansi atau perusahaan sangat bergantung pada ukuran instansi atau organisasi, skala organisasi, hingga tingkat kompleksitas instansi tersebut. Metode penilaian kinerja tersebut antara lain adalah metode daftar pertanyaan (*Cheklis*), metode skala peringkat atau rangking alternatif, metode skala peringkat grafik, skala peringkat perilaku, skala observasional perilaku (BOS), metode *management by objectives* (MBO), metode *critical incidents*, metode *forced choice scale*, metode *paired comparison*, metode distribusi paksa, metode alokasi poin, metode esai, metode *self assesment*, metode *360⁰ feedback*, metode *human resource scorecard* HRSC (Ma'arif & Kartika, 2021:45).

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja, menurut Sutrisno, (2023:102) adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Untuk dapat mencapai tujuan serta arah perkembangan yang telah ditetapkan baik instansi kerja swasta



maupun pemerintah sangat membutuhkan tercapainya produktivitas kerja pada lingkungan kerja instansi itu sendiri (Fitriana & Lilianti, 2020: 128).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting di dunia kerja, dikarenakan kita perlu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan. Keberhasilan serta kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada produktivitas kerja (Kusmiati *et al.*, 2022). produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja *output* dengan sumber daya organisasi yang digunakan (Ajabar 2020:53).

Selanjutnya, secara umum produktivitas memiliki makna sebagai kemampuan sumber daya manusia atau pekerja dalam melaksanakan suatu proses kerja. Produktivitas karyawan atau pegawai merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dilakukan. Produktivitas memiliki makna gambaran pemanfaatan sebesar-besarnya sarana serta prasarana yang disediakan dengan pengorbanan yang dilakukan pekerja untuk menghasilkan *output* atau hasil yang optimal secara efektif serta efisien (Supriyadi, 2022:120-121).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio atau perbandingan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan sumber daya serta waktu yang digunakan atau dibutuhkan karyawan atau pekerja untuk menghasilkan suatu produk atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada karyawan bukanlah hal yang berdiri sendiri, berbagai faktor yang terkait dengan produktivitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti *et al.*,

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2020:343) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja adalah:

- 1) Faktor pendidikan, seseorang pekerja yang berpendidikan akan membantu mereka untuk lebih mudah memahami intruksi, cepat tanggap dan menerima pendapat orang lain yang mampu mendorong mereka lebih produktif .
- 2) Faktor keterampilan, seseorang yang telah memiliki keterampilan artinya telah memiliki keahlian sehingga membuat mereka lebih cepat melakukan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitasnya
- 3) Motivasi, seseorang yang memiliki motivasi akan mampu meningkatkan gairah, dorongan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya.
- 4) Kinerja/etos kerja, sikap, mental, perilaku saat bekerja, umumnya seseorang yang memiliki kinerja serta etos kerja yang baik akan membantu mereka memiliki tanggung jawab serta lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya yang mampu meningkatkan produktivitas mereka.
- 5) Disiplin kerja, pekerja yang memiliki sikap disiplin memiliki kecenderungan untuk lebih mudah ditertibkan dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya yang mempengaruhi produktivitas kerja.
- 6) Gizi dan kesehatan, gizi merupakan faktor yang sangat penting bagi kesehatan seta kekuatan fisik untuk menjaga seseorang tetap memiliki kebugaran dalam bekerja yang mempengaruhi produktivitas mereka
- 7) Faktor yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental; karyawan yang sehat pasti akan dapat bekerja dengan lebih efisien.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 8) Faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Karyawan mungkin termotivasi untuk bekerja lebih keras di lingkungan yang bersih.
- 9) Faktor manajerial, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan mereka di suatu instansi atau tempat kerja.
- 10) Faktor peralatan, produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh peralatan yang digunakan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hal yang sangat krusial bagi seorang karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2023:104-105) pengukuran produktivitas dapat dilakukan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan yaitu daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.
- 2) Meningkatkan hasil yaitu: upaya untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Semangat kerja yaitu usaha yang dilakukan dan hasil yang lebih baik yang dicapai.
- 4) Pengembangan diri yaitu keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja.
- 5) Mutu yaitu hasil kerja yang menunjukkan kualitas pekerjaan seseorang.
- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara jumlah total sumber daya yang digunakan dan hasil yang dicapai.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Cara Mengetahui Permasalahan Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti *et al.*, (2020:195) terdapat hal-hal yang dapat dijadikan sumber acuan untuk menilai ada atau tidaknya permasalahan produktivitas kerja pada suatu perusahaan atau instansi kerja. Hal-hal yang dapat dijadikan sumber acuan untuk menilai ada tidaknya permasalahan produktivitas kerja meliputi:

- 1) *Job Satisfaction* yakni, permasalahan produktivitas kerja dapat diketahui dan dinilai dengan melakukan penelitian terhadap sikap karyawan seperti tingkat kepuasan karyawan sikap yang menunjukkan semakin banyaknya ketidakpuasan karyawan yang dirasakan menunjukkan adanya permasalahan produktivitas kerja pada suatu perusahaan.
- 2) *Waste and Crape* yakni, ada tidaknya perilaku pemborosan yang tidak ada guna nya pada suatu Perusahaan, adanya *Waste and Crape* atau barang sisa menunjukkan adanya permasalahan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan atau instansi kerja.
- 3) *Quality Record* yakni, catatan kualitas hasil yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan atau instansi kerja, semakin baik kualitas yang dihasilkan maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.
- 4) Catatan hari tidak masuk kerja yakni, catatan yang menjelaskan keterangan hari tidak masuk kerja karyawan, hari terlambat dan hari pulang lebih cepat pada karyawan, perusahaan atau instansi kerja yang memiliki catatan hari tidak masuk kerja, pulang lebih cepat dan angka karyawan yang telmabat yang tinggi dapat menjadi indikasi adanya permasalahan produktivitas kerja pada perusahaan atau instansi tersebut.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 5) Catatan konselor karyawan yakni catatan yang berisikan angka karyawan pada suatu Perusahaan atau instansi kerja yang pergi ke konselor, semakin tinggi jumlah karyawan suatu perusahaan atau instansi kerja yang pergi ke konselor dapat menjadi indikasi adanya masalah produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.
- 6) Keluhan karyawan yang di sampaikan kepada teman atau atasan secara tertulis yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan, banyaknya keluhan yang dilontarkan karyawan menunjukkan tingginya ketidakpuasan karyawan terhadap suatu instansi atau perusahaan di mana mereka bekerja, hal ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan produktivitas.
- 7) Catatan kecelakaan, catatan yang menunjukkan seberapa sering kecelakaan kerja terjadi pada suatu instansi atau perusahaan, semakin tinggi angka catatan kecelakaan yang terjadi maka menunjukkan adanya permasalahan produktivitas pada instansi kerja atau perusahaan tersebut.
- 8) Catatan karyawan mengunjungi dokter perusahaan, yakni menjelaskan tingginya angka catatan karyawan yang pergi ke dokter perusahaan menunjukkan adanya permasalahan produktivitas pada perusahaan tersebut.
- 9) Saran, yakni menjelaskan ada tidaknya permasalahan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan dapat diketahui melalui banyak atau tidaknya karyawan yang memberikan saran, semakin banyak karyawan yang memberikan saran menunjukkan adanya permasalahan produktivitas pada perusahaan atau instansi tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. **Manfaat Produktivitas kerja**

Menurut Sedarmayanti *et al.*, (2020:191) produktivitas digunakan baik dalam konteks sektoral maupun nasional untuk mengevaluasi kinerja, perencanaan, kebijakan pendapatan dan upah, menentukan prioritas kebijakan, serta menangani kebijakan ekonomi. Selain itu, produktivitas juga digunakan untuk memahami dampak perdagangan internasional terhadap pertumbuhan ekonomi, namun di tingkat perusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi memiliki manfaat untuk digunakan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi melalui cara sebagai berikut:

- 1) Menambah pemahaman dan manfaat pegawai pada tahap dan kumpulan produktivitas.
- 2) Sebagai acuan bagi penganalisa proses yang bernilai atas produktif.
- 3) Dapat digunakan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan secara rutin berbagi informasi antara manajemen dan karyawan mengenai masalah-masalah yang saling terkait.

f. **Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti *et al.*, (2020: 191) pengukuran produktivitas dibedakan menjadi beberapa jenis meliputi tingkat nasional (Makro), tingkat industri (Sektor), dan tingkat perusahaan mikro dan tingkat produksi (Parsial). Pengukuran produktivitas tenaga kerja atau karyawan pada sebuah perusahaan, organisasi atau instansi merupakan pengukuran produktivitas dengan jenis pengukuran produktivitas parsial. Yang dapat ditentukan dengan membandingkan hasil dengan jenis bahan input (seperti kompensasi pekerja, modal, energi, dan beban kerja lainnya) per satuan waktu.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



g. **Cara Meningkatkan Produktifitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti *et al.*, (2020: 191) terdapat berbagai mekanisme yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja diantaranya adalah dengan melalui cara seperti berikut:

- 1) Menghemat SDM
- 2) Menerapkan metode kerja paling tepat
- 3) Melakukan aktivitas yang produktif
- 4) Meningkatkan kinerja SDM agar mencapai efektivitas dan efisiensi
- 5) Meningkatkan keluaran tapi menjaga masukan tetap

Peningkatan produktivitas kerja dilakukan dengan meningkatkan kinerja atau etos kerja merupakan pandangan dan perilaku sejauh mana seorang bekerja mengeluarkan upayanya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik pada setiap pekerjaannya. Usaha peningkatan kinerja atau etos kerja pada seorang karyawan pada dasarnya akan merubah perilaku dan upaya pekerja meningkatkan efektivitas, efisiensi yang mengarahkan pada produktivitas kerja. Selain itu peningkatan produktivitas kerja juga dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan modal, perlengkapan, material, energi tanah bangunan, kinerja tenaga kerja serta peningkatan manajemen dan organisasi (Sedarmayanti *et al.*, 2020:196). Cara meningkatkan produktivitas adalah dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan keluaran atau output yang lebih baik dan besar salah satunya dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, kinerja sebagai hasil kerja yang baik pada seseorang akan mampu meningkatkan output



yang mampu dihasilkan oleh seorang pekerja, meningkatnya output inilah yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Thian, 2022:58).

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

4. Keterkaitan Motivasi Kerja, Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja yang baik secara keseluruhan sangat mempengaruhi prestasi sebuah instansi secara keseluruhan. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah yang rendah akan menggambarkan moral kerja yang rendah serta ditandai dengan menurunnya semangat, kegairahan hingga motivasi kerja pada pekerja dalam suatu instansi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020). Produktivitas kerja pada sebuah instansi seperti instansi pemerintah sebagai sebuah organisasi hanya dapat diraih instansi tersebut memiliki kinerja organisasi atau instansi yang baik, sementara itu baik buruknya kinerja instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan di dalamnya. Sehingga untuk mencapai sebuah kinerja instansi yang baik maka harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik pula. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah instansi, organisasi atau bisnis. Seorang pegawai secara teoritis dijelaskan dapat mencapai kinerja terbaiknya saat mereka termotivasi, memberikan motivasi pada pekerja merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, pegawai yang termotivasi dengan baik akan lebih giat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya (Lakebo *et al.*, 2023).

Motivasi merupakan tolak ukur bagi kinerja seorang pegawai, motivasi menjadi faktor krusial yang berdampak pada kinerja pegawai sehingga sangat perlu di fahami oleh setiap organisasi atau instansi tempat kerja jika mereka ingin memaksimalkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan (Lakebo *et al.*, 2023).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kinerja serta motivasi kerja dan produktivitas kerja merupakan variabel-variabel yang saling terhubung dan memengaruhi satu sama lain dalam sebuah instansi kerja. Produktivitas kerja suatu instansi atau organisasi hanya dapat diraih jika instansi tersebut memiliki kinerja yang baik pula, dimana kinerja yang baik secara keseluruhan pada sebuah instansi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja itu sendiri. Menurut Frimayasa & Lawu (2020) tingkat produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Faktor-faktor kinerja karyawan memengaruhi kuantitas, kualitas, dan waktu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi kerja. Sebuah instansi atau organisasi akan dapat mencapai produktivitas kerja jika karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, strategi manajemen yang efektif, termasuk pengelolaan motivasi karyawan, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan motivasi kerja akan membawa dampak positif jangka panjang bagi keberhasilan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, maka peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang disajikan pada

Tabel 2.1 berikut:



Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Variabel Penelitian	Judul	Peneliti	Jumlah Sampel	Hasil
Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	Pengaruh kompensasi , kompetensi , dan motivasi pada produktivitas kerja pegawai pt. jasa marga (persero)	Lestari <i>et al.</i> , (2021)	58 pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. Jasa Marga (persero) Tbk. Cabang Palikanci baik
	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten	Hartanto <i>et al.</i> , (2022)	44 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Disperinaker Kabupaten Tegal	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
Pengaruh motivasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja	Pengaruh kinerja serta Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja	Oktiani <i>et al.</i> , (2019)	80 karyawan pada bagian Line G PT Xacti Indonesia Kota Depo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh antara kinerja terhadap produktivitas kerja
Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja	<i>Individual Performance As A Factor For Increasing Employee Productivity</i>	Triyani <i>et al.</i> , (2023)	32 Karyawan PT Financially Multi Finance Kreditplus Palembang	Kinerja dan produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat, kinerja pegawai mendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)				produktivitas pegawai
	Hubungan Efektivitas Kerja dan Individual Performance Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di	Pratama dan Pranoto (2020)	25 Karyawan Di Perusahaan Asba Mina	Kinerja atau <i>performance</i> individu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja pengurus rukun warga Kelurahan Tangki Jakarta Barat, 2024).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dasar dapat mendorong pekerja untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan produksi, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mempengaruhi karyawan agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi individu (Lina *et al.*, 2023:4510). Motivasi adalah salah satu hal yang berdampak pada produktivitas dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. (Hartanto *et al.*, 2022:500).

Setiap karyawan dapat mengembangkan keinginan untuk bekerja keras dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dengan adanya motivasi, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan semangat, menginspirasi orang lain, dan mencapai tujuan perusahaan (Lestari, 2019:53). Selain itu, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai strategi, seperti pemberian insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karir.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan jika motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, motivasi membuat seorang pekerja memperoleh dorongan untuk bekerja lebih ekstra serta meningkatkan produksi. Dengan cara ini, karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi juga akan memiliki produktivitas tinggi. Suryadewi *et al.*, (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebanding dengan peningkatan motivasi karyawan. Sebaliknya, motivasi yang rendah biasanya berakibat pada penurunan produktivitas kerja.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Pengaruh Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah instansi kerja atau perusahaan di masa depan (Eksan, 2020:8). Pekerja dengan produktivitas tinggi merupakan aset bagi perusahaan yang dapat mendongkrak produktivitas perusahaan (Suryadewi *et al.*, 2020:3384). Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan secara lebih efisien dan efektif. Selain itu, produktivitas yang optimal juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perlu mengelola dan memotivasi karyawannya agar selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Keberhasilan sebuah instansi kerja atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas yang dimiliki di tempat kerja tersebut. Kinerja pegawai merupakan aspek yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Seberapa besar produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat dari seberapa besar kinerja pekerja atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Eksan, 2020:8). Tingkat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor kinerja karyawan dapat memengaruhi kecepatan, kualitas, dan kuantitas pencapaian tujuan (Frimayasa & Lawu, 2020:37).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tingkat produktivitas kerja sangat bergantung pada tinggi rendahnya tingkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan cara ini, karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi juga akan memiliki produktivitas tinggi. Dalam penelitian Pratama & Pranoto (2022) kinerja individu yang mengacu pada kemampuan, keahlian dan sikap berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dan kinerja terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan kerangka konsep penelitian yang digambarkan dalam gambar berikut ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

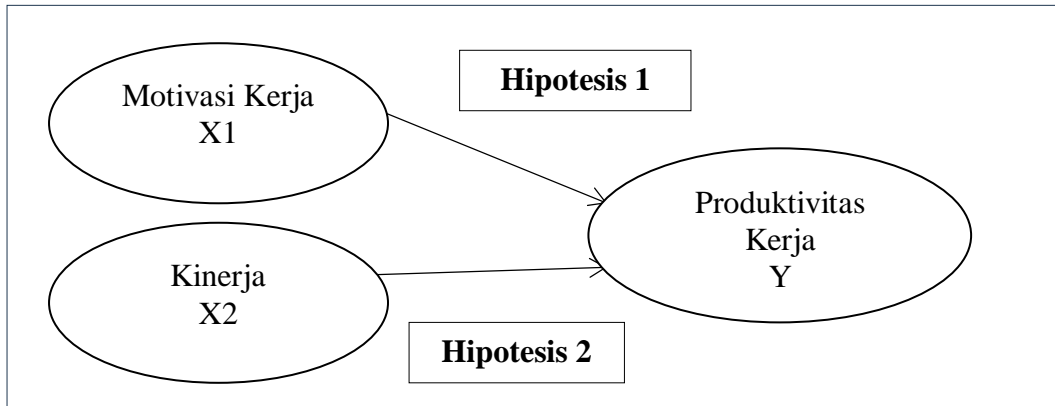
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja pengurus rukun warga Kelurahan Tangki Jakarta Barat, 2024)

Pada Gambar 2.1 dapat di lihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja

D. Hipotesis

Bersumber pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan hipotesis-

hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H₂ : Kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.