

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Karyagus Sugandi Surati Sri Wahyulina (2016)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai negeri sipil dalam koordinasi asisten III kabupaten Lombok Timur	Motivasi sebagai variabel independent. Produktivitas sebagai variabel dependent. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas baik secara langsung ataupun melalui perantara kepuasan	persamaannya menggunakan variabel yang sama, motivasi, kepuasan kerja produktivitas, dan hubungan antar variabel melalui perantara. Perbedaannya pada obyek penelitian.
2	irvan adiwinata dan eddy m sutanto (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv.intav lumajang	kepuasan kerja Motivasi kerja sebagai variabel independent. Produktivitas sebagai variabel dependent.	kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Kepuasan kerja dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Persamaannya pada variabel yang digunakan, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas. Perbedaannya pada obyek yang diteliti, dan tanpa menggunakan variabel perantara

3	Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)	Kompensasi dan Motivasi sebagai variabel independent Kepuasan kerja sebagai variabel <i>interevening</i> . Produktivitas sebagai variabel dependent	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, baik secara langsung ataupun melalui variabel perantara kepuasan kerja	Persamaanya pada variabel motivasi, kepuasan dan produktivitas dan hubungan antar variabel menggunakan variabel perantara. perbedaanya pada obyeknya, jumlah variabel yang digunakan dan
4	Agustina (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda	Motivasi sebagai variabel independent Produktivitas sebagai variabel dependent.	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas	Persamaannya pada variabel Motivasi dan Produktivitas. Perbedaan pada obyek dan hasil hubungan antara variabel
5	Chukwuma . Edwin Maduka Dr Obiefuna Okafor (2014)	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi</i>	<i>motivation</i> sebagai variabel <i>independent</i> <i>produktivity</i> sebagai variabel <i>dependent</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja	Persamaan pada variabel yang digunakan, motivasi dan Produktivitas. Perbedaan pada obyek, dan hanya menggunakan dua variabel saja.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 PRODUKTIVITAS

2.2.1.1 Pengertian produktivitas

Menurut *kamus besar bahasa Indonesia* (KBBI), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, atau daya produksi. Dapat diartikan Produktivitas itu tidak hanya menghasilkan sesuatu, tetapi kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Adapun pengertian Produktivitas menurut Ravianto (1991) dalam Edy Sutrisno (2014) mengatakan, Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Akan tetapi perlu di ingat, produksi dengan Produktivitas adalah dua hal yang berbeda, dimana produksi tidak selalu di karenakan peningkatan Produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun Produktivitas tetap atau menurun (Sutrisno 2014).

Menurut Kussrianto dalam Edy Sutrisno (2014) mengemukakan, bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan

waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.”

Dari uraian mengenai Produktivitas di atas, dan didukung oleh teori Produktivitas, Jadi dapat di simpulkan bahwa Produktivitas adalah suatu hasil atau nilai yang di hasilkan individu atau kelompok dengan memanfaatkan semua faktor pendukungnya (5M) yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan sesuai kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaiannya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan suatu Produktivitas kerja, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi para tenaga kerja agar Produktivitas kerja karyawan meningkat. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensi.

Menurut simanjuntak(1993) dalam Edy Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Karyawan adalah hal utama dalam usaha peningkatan Produktivitas, dengan karyawan yang terampil dan berkompeten, maka peningkatan Produktivitas akan mudah untuk dicapai, maka perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, agar mereka menjadi terampil dan meningkat kompetensinya, sehingga mampu dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan demi meningkatkan Produktivitas perusahaan.

Selain pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi mental para karyawannya. Karena jika keadaan fisik dan mental karyawan lemas dan tidak bersemangat, pekerjaan dan tugas yang diberikan tidak akan terselesaikan, bahkan cenderung salah.

Dalam keseharian kerja, lingkungan yang kondusif merupakan salah satu hal yang membuat karyawan nyaman bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang benar. Termasuk hubungan antara atasan dan bawahan. Antara atasan dan bawahan

harus terjalin komunikasi yang baik dan sejuk, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat Simanjuntak di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas, maka dapat disimpulkan, bila perusahaan ingin meningkatkan Produktivitasnya, maka faktor utama yang harus diperhatikan adalah para tenaga kerjanya bukan teknologi atau mesin yang canggih. Para tenaga kerja harus di beri pelatihan agar dalam melakukan sesuatu yang di tugaskan bisa benar dan tepat, sehingga akan membentuk mental bekerja karyawan yang baik dan menambah kemampuan fisik karyawan. Selain itu hubungan antar atasan dan bawahan juga sangat penting dalam meningkatkan Produktivitas, karena jika karyawan nyaman dalam bekerja dan diperlakukan dengan baik, maka karyawan akan semangat dan menghasilkan hasil kerja yang baik

2.2.1.3 Indikator Produktivitas

Dengan adanya Produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mengukur Produktivitas kerja di perlukan indikator. Menurut Sutrisno (2014) indikator Produktivitas yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang di capai
3. Semangat kerja.

4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

Karyawan yang produktif harus mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, bukan hanya mampu, tapi mampu dan terampil menyelesaikan dengan cepat dan tepat atas tugas yang diberikan. Adanya karyawan yang mampu dan terampil, maka hasil yang dicapai akan semakin meningkat.

Semangat kerja berpengaruh terhadap hasil kerja, karena dengan karyawan semangat kerjanya tinggi, maka hasil kerja akan baik dan meningkat. Jika hasil kerjanya semakin hari semakin meningkat, maka karyawan akan berusaha mengembangkan keahlian dirinya dalam bekerja, agar lebih terampil dan menampilkan hasil kerja yang baik.

Dengan mutu kerja yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Mutu harus selalu ditingkatkan karena mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seseorang karyawan. Bila mutu yang dihasilkan selalu baik, maka secara tidak langsung, mutu merupakan suatu langkah efisiensi bagi perusahaan.

2.2.1.4 Manfaat penilaian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) dalam Edy Sutrisno (2014) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang ada.

2.2.2 MOTIVASI KERJA

Salah satu faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja yang terampil, dan selalu bersemangat maka tujuan perusahaan akan mudah untuk di capai. Untuk menciptakan kondisi tenaga kerja seperti itu, perusahaan harus memenuhi apa yang menjadi keinginan para tenaga kerja seperti Motivasi dari atasan. Motivasi ini sangat di perlukan untuk mendorong gairah para tenaga kerja agar mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari individu seseorang itu sendiri.

2.2.2.1 Pengertian Motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, Motivasi mempersoalkan bagaimana pemimpin dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Hasibuan (2014) “bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Rivai (2013) mengemukakan Motivasi adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

Mangkunegara (2011) mengemukakan Motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari beberapa penjelasan mengenai Motivasi dari beberapa ahli di atas, maka peneliti berkesimpulan, Motivasi adalah dorongan yang diberikan pimpinan atau organisasi, baik yang berupa fisik ataupun non fisik untuk membuat karyawan atau anggota mencapai tujuan perusahaan.

Bila seseorang meyakini sesuatu, maka akan terdorong untuk mencapainya. Sehingga keinginan ini menjadi dasar yang kuat seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Adapun Siagian dalam Hasibuan (2014), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing anggota.

2.2.2.2 Ciri-Ciri Motif

Motif dapat timbul dari dalam diri seseorang karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula di rangsang dari luar. Rangsangan dari luar bisa berupa fisik atau non fisik yang di sebut Motivasi. Jadi motif itu terdiri dari dua unsur, unsur pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan. Dua

unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang di kehendaki. Kedua unsur tidak dapat di pisahkan, karena tanpa salah satu unsur ini tidak menimbulkan perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang di tuju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan. Jadi mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu di lakukan. Adapun ciri-ciri motif individu menurut Sutrisno (2014) ada 4 yaitu:

1. Motif adalah majemuk.
2. Motif dapat berubah-ubah.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu..

Motif adalah awal dari timbulnya motivasi, motif adalah niat awal seseorang untuk melakukan sesuatu, namun motif timbulnya dari dalam hati seseorang, jadi motif ini bersifat majemuk dan motif tiap orang berbeda-beda. Bila perusahaan ingin memberikan Motivasi yang tepat, maka harus tahu motif para karyawan dalam bekerja, sehingga Motivasi yang di berikan sesuai dengan motif atau keinginan para karyawan. Bila Motivasi yang diberikan sesuai dengan motif, maka para tenaga kerja akan semakin bersemangat dalam bekerja dan akan menampilkan hasil sebaik-baiknya. Sehingga dengan menghasilkan hasil yang baik maka otomatis Produktivitas kerja karyawan akan baik juga.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya Motivasi berupa fisik dan non fisik, namun Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor intern dan ektern yang berasal dari karyawan. Berikut faktor intern dan ektern menurut Sutrisno (2014), yaitu:

a) faktor intern.

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

b) faktor ekstern.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam menguatkan dan melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor esktern antara lain.

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensansi yang memadai.
3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.

2.2.2.4 Jeni-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) : Ada dua jenis motivasi, yaitu Motivasi positif dan Motivasi negatif yaitu:

1. Motivasi positif.

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah

kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

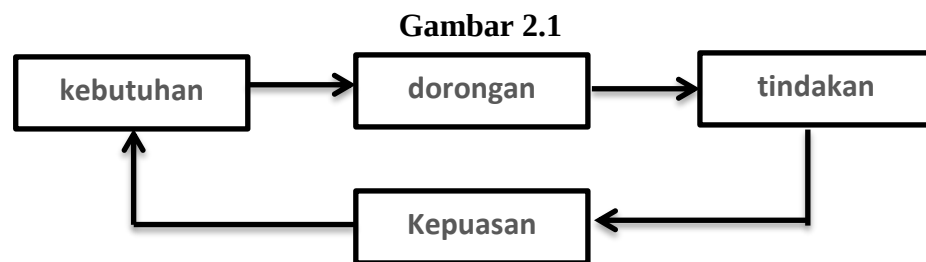
- a) Material incentive
Material incentive adalah segala dorongan yang berbentuk uang, atau dapat nilai dengan uang.
 - b) Non material incentive
Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.
2. Motivasi negatif.
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.2.2.5 Teori-Teori Motivasi

Motivasi adalah bidang yang luas untuk di pelajari, pengertiannya pun bermacam-macam. Banyak tokoh yang mendefinisikan tentang Motivasi dan banyak dimensi yang di uraikan dari para tokoh tentang Motivasi. Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa teori Motivasi dikelompokkan dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori keadilan.

A. Teori keadilan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.



Model Motivasi dari content theory
Dalam Edy Sutrisno (2014)

Jika apa yang menjadi keinginan karyawan dipenuhi, karyawan akan semangat bekerja, bila karyawan semangat dalam bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan, semakin giat orang itu bekerja, tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. berikut pelopor teori Motivasi dalam Edy Sutrisno (2014)

- 1) F.w Taylor dengan Teori Motivasi Keadilan
- 2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarkhi
- 3) David Mc. Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi
- 4) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor
- 5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG
- 6) Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Dari teori F.W. Taylor lebih memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa, keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Jadi orang termotivasi untuk melakukan sesuatu atas berdasarkan imbalan yang akan diterima, semakin besar imbalan yang mungkin di dapat, maka seseorang akan semakin termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut.

Menurut teorinya Abraham H. Maslow, yang di kenal dengan teori kebutuhan. Motivasi seseorang di klasifikasikan atas lima dimensi, atau lima tingkat kebutuhan yaitu, Kebutuhan Fisiologis (*physiological*), Kebutuhan rasa aman (*safety*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), Kebutuhan pengakuan (*esteem*). Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Dalam teori ini, motivasi seseorang akan memenuhi tingkat kebutuhan yang paling utama dulu, yaitu kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpenuhi maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan rasa aman, setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, maka seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkatan selanjutnya, yaitu kebutuhan hubungan sosial, dan begitu selanjutnya sampai kebutuhan tertinggi, yaitu kebutuhan actualisasi diri terpenuhi.

Dalam teori Motivasi David Mc. Clelland di jelaskan bahwa orang akan termotivasi bila ingin mencapai suatu prestasi. Teori ini ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja, yaitu, keinginan untuk mencapai sukses, keinginan untuk mendapatkan rasa aman, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan dan menguasai. Dengan motif ingin mencapai prestasi kerja yang kuat, maka semakin kuat pula motivasi seseorang untuk bekerja.

Menurut Frederick Herzberg dijelaskan bahwa Motivasi di klasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor Motivasi. Faktor pemeliharaan ini berhubungan langsung dengan kebutuhan fisiologis seperti, makan, gaji, rasa aman terhadap pekerjaan, lingkungan kerja. Sedangkan faktor Motivasi ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) setelah faktor pemeliharaan di dapatkan, seperti rasa kepuasan kerja, prestasi kerja, dan peluang untuk maju.

Teori Motivasi clayton P. Alderfer, Motivasi di bedakan atas tiga tingkat kebutuhan yaitu, Existenci, releatednes, growht. Teori ini hampir sama dengan teori kebutuhan Marslow, namun bedanya teori ini hanya bersifat umum, yaitu kebutuhan untuk bertahan, setelah itu kebutuhan

untuk pertumbuhan lalu kebutuhan untuk pengembangan potensi yang ada dalam diri.

Dalam teori ini, manusia di klasifikasikan dalam teori X (teori konvensional) dan Teori Y (teori potensial), dalam teori X manusia di pandang dengan malas dan tidak suka bekerja, kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri sendiri dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi. kurang suka menerima perbuatan dan ingin tetap seperti yang dahulu. Sedangkan dalam teori Y adalah kebalikan dari teori X.

B. Teori Motivasi Proses.

Teori proses ini lebih memusatkan perhatiannya pada bagaimana Motivasi terjadi. Teori ini menjelaskan bagaimana Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang itu timbul. Teori ini disebut juga dengan teori harapan, karena orang termotivasi dan tergerak keinginannya untuk bekerja dengan baik dan semangat, agar dapat imbalan yang baik pula. Ada tiga teori dalam buku Edy Sutrisno (2014) Motivasi proses yang lazim dikenal yaitu

- 1) Teori harapan (*expectancy theory*)
- 2) Teori keadilan (*equity theory*)

3) Teori pengukuhan (*reinforcement theory*)

Dari ketiga teori Motivasi diatas, pengertiannya hampir sama, yaitu seseorang termotivasi melakukan sesuatu dan menghasilkan yang lebih baik, agar dari apa yang sudah hasilkan sesuai dengan harapan yang diinginkan, sesuai dengan keadilan yang seharusnya, dan dari hasil yang baik, karyawan mendapat pengukuhan atau pengakuan dalam bentuk bonus, kenaikan jabatan dll.

Berdasarkan uraian tentang Motivasi dan didukung teori oleh para Ahli, maka peneliti berpendapat, bahwa Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan, diterima dan dirasakan seseorang yang sesuai dengan motivinya. Bila motivasi diberikan tanpa mengetahui motivinya, maka Motivasi tersebut kurang tepat sasaran, sehingga keinginan dari memotivasi tidak akan terpenuhi sepenuhnya.

2.2.2.6 Pengukuran Motivasi

Dari teori Frederick Hezberg dalam Edy Sutrisno (2014) dengan teori dua faktor, maka indikator untuk mengukur Motivasi ada dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik antara lain

1. Kompensasi

Dalam hal ini apakah kompensasi yang di berikan apakah sesuai dengan yang di harapkan karyawan

2. Kondisi kerja
Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja
3. Kepastian pekerjaan
Ketidakpastian pekerjaan akan membuat karyawan malas dan enggan bekerja
4. Hubungan dengan atasan.
Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja
5. Fasilitas
Dengan peralatan yang baik, maka bekerja akan mudah dan menyenangkan.
6. Tunjangan-tunjangan

Sedangkan faktor intrinsik antara lain:

1. Kepuasan kerja
Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.
2. Prestasi kerja yang diraih.
Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai
3. Peluang untuk maju.
Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.
4. Pengakuan dari orang lain.
Bila hasil yang dicapai mendapat pengakuan dari orang lain atau atasan, akan menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih baik.
5. Pengembangan karier.
Dengan adanya rincian karier yang jelas, karyawan akan semangat dalam bekerja
6. Tanggung jawab.
Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Faktor pemeliharaan karyawan, selain perusahaan harus tahu bagaimana memotivasi karyawan dengan tepat, perusahaan juga harus melakukan evaluasi atas langkah-langkah dalam memelihara

karyawan tersebut. apakah langkah yang di ambil telah tepat untuk membuat karyawan semangat bekerja atau justru malah membuat karyawan tidak menyukai dan cenderung malas, untuk itu Kepuasan kerja karyawan harus benar diperhatikan, bila perusahaan ingin terus produktif.

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat banyak pengertian tentang Kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2014) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima oleh pekerja, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

“Malayu S.P Hasibuan (2008), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan

kerja, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja

Jadi berdasrkan uraian di atas, menurut peneliti kepuasan kerja adalah sikap mental para pekerja untuk berusaha menampilkan hasil kerja yang terbaik.

Tolak ukur Kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasaannya. Indikator Kepuasan kerja yang mutlak hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* (Hasibuan 2008) , bila ketiga hal tersebut baik, maka secara relatip kepuasan kerja karyawan baik. sebaliknya jika kedisiplinan rendah, moral kerja juga rendah, dan *turn over* tinggi maka kepuasann kerja karyawan kurang.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.3.3 Indikator pengukuran Kepuasan Kerja karyawan

Menurut Luthans dalam (Sutanto, Edhy, 2014) ada lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan Kelima dimensi tersebut adalah

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,
2. Kepuasan terhadap gaji.
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi pekerjaan.
4. Kepuasan terhadap penyelia.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas

Tenaga kerja akan bekerja baik bila kebutuhannya dipenuhi, oleh karena itu perusahaan harus tahu motif para tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, perusahaan harus memperhatikan dan memberikan Motivasi kepada tenaga kerja, agar tenaga kerja merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja keras dalam menghasilkan kerja yang baik.

Motivasi adalah bagaimana memberikan dorongan kepada karyawan untuk gairah dalam bekerja, dan bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk meningkatkan Produktivitas perusahaan. Semakin karyawan diberikan Motivasi oleh Perusahaan maka Produktivitas karyawan akan meningkat. Hubungan antar variabel ini hasilnya sama seperti penelitian yang dilakukan Karyagus Sugandi, Surati, Sri Wahyulina (2016), dari

hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Jika karyawan semakin diberi Motivasi, dan Motivasi yang diberikan sesuai dengan motif para tenaga kerja, maka rasa puas akan pekerjaan akan timbul. Motivasi diberikan selain meningkatkan Produktivitas, Motivasi juga menimbulkan rasa puas kerja Karyawan, Bila rasa puas karyawan semakin tinggi, maka hasil pekerjaan akan meningkat.

Hubungan antar variabel ini hasilnya sama seperti penelitian yang dilakukan Karyagus Sugandi, Surati, Sri Wahyulina (2016), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan antara Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Tenaga kerja jika diperhatikan dengan baik maka mereka akan bekerja dengan baik, bekerja dengan semangat dan menyukai pekerjaannya, hingga sudah pasti akan menampilkan hasil yang terbaik. Dengan kondisi yang seperti ini mental para tenaga kerja akan terjaga dan merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Pekerjaan yang baik akan mampu meningkatkan Produktivitas kerja perusahaan.

Jika semakin tenaga kerja mencintai pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi, semakin tinggi tingkat Kepuasan yang berdampak pada Produktivitas karyawan akan meningkat. Hubungan ini sama seperti penelitian yang dilakukan Irvan Adiwinata dan Eddy M Sutanto (2014), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Iskandar dalam Sugiyono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Setiap perusahaan pasti menginginkan Produktivitas kerjanya meningkat. Untuk meningkatkan Produktivitas tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan Produktivitas kerja yang baik. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai (Sutrisno, 2014)

Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu di perhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah Motivasi, perusahaan harus mampu memotivasi

atau mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan semangat. Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Jadi semakin tinggi Motivasi karyawan maka Produktivitas kerja akan meningkat.

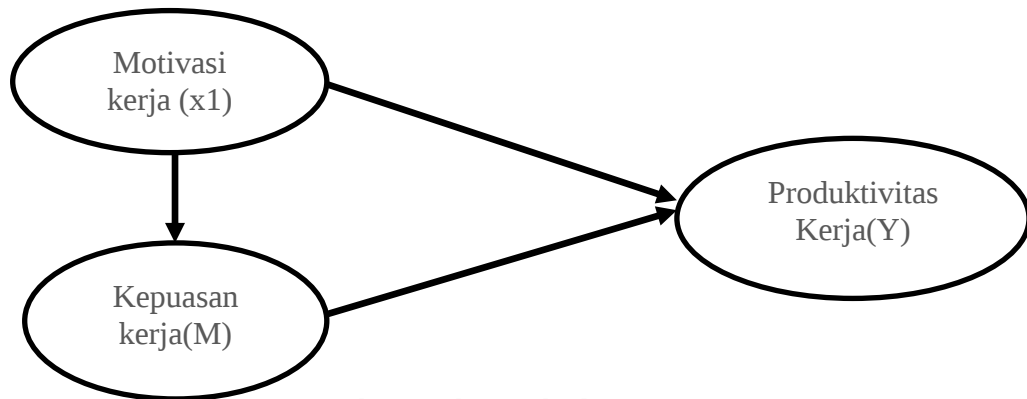
Untuk peningkatan Produktivitas selain memotivasi tenaga kerja, perusahaan harus bisa memberikan Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Jadi semakin tinggi Kepuasan kerja maka Produktivitas akan Meningkat.

Dari penjelasan kerangka konseptual diatas, telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karyagus Sugandi, Surati, Sri Wahyulina (2016), hasil dari penelitian menunjukkan Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

Untuk peningkatan Produktivitas selain memotivasi tenaga kerja, perusahaan harus bisa memberikan Kepuasan kerja, dengan rasa puas akan pekerjaannya, maka karyawan akan melakukan perbaikan dalam pekerjaannya. Namun rasa puas ini akan timbul setelah karyawan dimotivasi. Semakin tenaga kerja dimotivasi, maka tenaga kerja akan merasa puas dengan pekerjaannya. Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu

dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian.

Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini



Gambar 2.2 kerangka konsep Model penelitian

2.5 hipotesis

Dari model penelitian diatas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Perja.

H₂ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₃ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₄ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi.

