

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membandingkan dan sebagai penunjang dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan agar nantinya hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan dan lebih akurat. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan:

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh ISSN : 2656 - 5781	(Anita Indriani Simbolon 2022)	Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas Karyawan	a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja  b) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
2	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Segar Agro Nusantara Kabupaten Sumbawa  Commodity Vol. 1, Nomor. 1, Februari 2023	(Sumbawa, 2023)	Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas karyawan	a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja b) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta ISSN 2303-1174</p>	<p>(Rampisela &amp; Lumintang, 2020)</p>	<p>Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Upah dan Produktivitas kerja</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>b) Hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>c) Hasil penelitian variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>
4	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Pt. Banua Megah Sejahtera</p> <p>Kindai, Vol 17, Nomor 2, Halaman 153-165</p>	<p>Friska Nasaban (2017)</p>	<p>Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas karyawan</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja</p> <p>b) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>
5	<p>Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>(Hasanah, 2020)</p>	<p>Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas karyawan</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>

	<p>pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka</p> <p>Juripol, Volume 3 Nomor 1 Februari 2020</p>			<p>b) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>
6	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Racana Bali Di Batubula, Gianyar</p> <p>E-ISSN 2774-7085</p>	<p>(Shinta et al., 2023)</p>	<p>Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas Karyawan</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p> <p>b) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p>
7	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit</p> <p>p-ISSN : 2599 - 1418 e-ISSN : 2599 – 1426</p>	<p>(Ni Putu Pradita Laksmiari 2019)</p>	<p>Motivasi kerja dan Produktivitas karyawan</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>
8	<p>Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>(Silfa Rino 2015)</p>	<p>Kemampuan, Fasilitas kerja dan Produktivitas kerja</p>	<p>a) Hasil penelitian variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

	<p>Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis</p> <p>Jom FEKON Vol . 2 No 2 Oktober 2015</p>			<p>produktivitas kerja</p> <p>b) Hasil penelitian variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>
9	<p>Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer</p> <p>E-ISSN: 2685-6689</p>	(Azwar A 2021)	<p>Work Motivation ,Work Discipline and Employee Work Productivity</p>	<p>Hasil uji hipotesis pada peneliti ini diketahui bahwa baik variabel motivasi maupun disiplin secara simultan mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai <math>F_{0,000} &lt; 0,05</math>. Kemudian motivasi kerja variabel secara parsial juga berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math> dan variabel disiplin kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan a nilai signifikansi lebih kecil dari</p>

				0,002 < 0,05.
10	Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work Productivity  doi: 10.5267/j.msl.2020.9.026 E-ISSN: 425-434	(Sri Hastari 2021)	work ability and work motivation and work Productivity	Hasilnya menunjukkan hal itu kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Produktivitas kerja

Menurut Tohardi (Sutrisno 2017:100), produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah dilakukan dan percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok . Menurut Afandi ( 2017) produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama proses produksi dikenal sebagai produktivitas.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2013) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil output dan input. Peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan sistem kerja, teknik produksi, dan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga). Produktivitas mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2008: 28) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa)

dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Handoko (2010: 88) mengatakan bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya yaitu unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang digunakan untuk menghasilkan output/hasil kerja yang optimal.

#### 2.2.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Busro (2018:346-348) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

##### 1. Motivasi kerja karyawan

Motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

##### 2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja dengan sungguh-sungguh berhasil melakukan sesuatu dalam bidang pekerjaan tertentu.

3. Disiplin kerja,

Suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran karyawan tentang peraturan dan norma sosial perusahaan.

4. Keterampilan,

Merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan mudah dan cermat.

5. Sikap etika kerja,

Sekumpulan perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi yang didasarkan pada kesadaran yang jelas dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

#### 2.2.1.2 Indikator produktivitas kerja karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### **2.2.2 Kemampuan kerja**

Menurut Mangkunegara (2009) kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara fisik dan mental adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari. Sedangkan menurut Timpe (2013) kemampuan seseorang didefinisikan sebagai kapasitasnya untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, kemampuan seseorang berasal dari pendidikan dan pengalaman mereka, serta pengetahuan mereka tentang tugas-tugasnya. Dan menurut Blanchard dan Hersey (2013) kemampuan kerja adalah keadaan dimana seseorang benar-benar dapat bekerja dengan baik dalam bidang pekerjaan tertentu. Menurut Thoha (2012) salah satu komponen kematangan adalah kemampuan yang merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas

tertentu berdasarkan pengetahuan, latar belakang, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan tersebut.

#### 2.2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Robbins (2010) mendefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas ditempat kerja. Dimana kemampuan seseorang pada dasarnya terdiri dari dua komponen: kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

1. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental. Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental seperti berfikir, menganalisis dan memahami disebut kemampuan mental atau intelektual.
2. Kemampuan fisik merupakan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan fisik.

#### 2.2.2.2 Indikator kemampuan kerja

Dibawah ini adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa mampu seseorang karyawan melakukan tugasnya. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : menurut (Raharjo et al., 2016) meliputi:

##### 1. Pengetahuan,

Yaitu fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisir dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang bila diterapkan akan menghasilkan kinerja.

##### 2. Pelatihan,

Yaitu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

### 3. Pengalaman

Yaitu tingkat penguasaan pengetahuan dan tingkat keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

### 4. Keterampilan,

Yaitu kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

### 5. Kemampuan untuk bekerja,

Merupakan kondisi dimana seseorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

## **2.2.3 Motivasi Kerja**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, penting untuk memberikan dorongan kerja kepada karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *mover*, yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2016;201) motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Menurut Hasibuan (Sutrisno 2017:4) semua motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, motivasi mendorong keinginan untuk

bekerja. Sedangkan menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022) menjelaskan bahwa: motivasi ialah kekuatan pendorong yang menanamkan, menyebarluaskan, dan mendukung perilaku manusia, memaksa orang untuk berusaha dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan kesimpulan beberapa pendapat para ahli diatas menyatakan prestasi, tanggung jawab, kemampuan untuk mengembangkan diri, kemandirian, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, tantangan, keterlibatan, dan kesempatan untuk maju adalah beberapa faktor yang dapat menentukan motivasi kerja seseorang.

#### 2.2.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Frederick Herzberg (dalam Sedarmayanti, 2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* dan factor pemeliharaan. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong dari dalam diri seseorang antara lain:

- a) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
- d) Peluang untuk maju (*advancement*)
- e) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Faktor pemeliharaan, juga dikenal sebagai faktor *hygiene*, adalah faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk menjaga keberadaan karyawan

sebagai manusia. Faktor ini disebut *dissatisfier*, dan merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikategorikan ke dalam faktor ekstrinsik, yang meliputi:

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan

#### 2.2.3.2 Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009)

sebagai berikut :

##### 1.) Tanggung jawab

Rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan untuk pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

##### 2.) Prestasi kerja

Prestasi yang diperoleh pada saat melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

##### 3.) Peluang untuk maju

Keinginan dalam diri atau dorongan untuk mendapatkan upah lebih dan adil atas apa yang telah dikerjakan.

##### 4.) Pengakuan atas kinerja

Keinginan dalam diri untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

##### 5.) Pekerjaan yang menantang

Keinginan dalam diri untuk belajar akan sesuatu yang baru agar dapat menguasai pekerjaan dengan segala bidangnya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Variabel Kemampuan kerja (X1) Terhadap**

#### **Produktivitas kerja (Y)**

Pada dasarnya, karena kemampuan yang dimiliki setiap orang berbeda dan fasilitas yang tersedia untuk karyawan, tingkat kemampuan kerja yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Menurut Thoha (2012) salah satu komponen kematangan adalah kemampuan, yang merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif terhadap produktivitas kerja PT Salco Jombang

### **2.3.2 Hubungan Antara Variabel Motivasi kerja (X2) Terhadap**

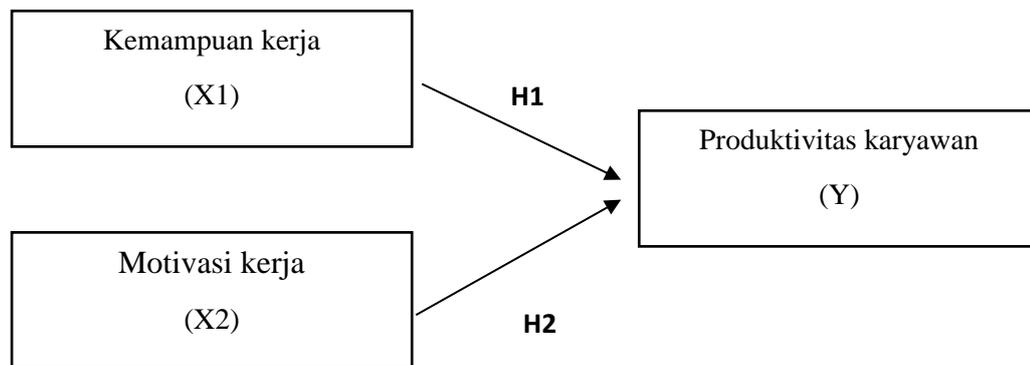
#### **Produktivitas kerja (Y)**

Menurut Robbins (2016;201) motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi PT Salco Jombang, oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus memberikan perhatian lebih serius pada pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan bersemangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan menyelesaikan

tugas. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kualitas SDM harus ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

(Menurut Sugiyono 2019) kerangka konseptual sebuah hubungan teoritis antara variabel penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati atau diukur dalam penelitian. Untuk lebih mudah memahaminya dapat dilihat secara sistematis pada model berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian yang dirumuskan dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual dan dasar teori yang diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan