

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014,p.121) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p.121)

Menurut Hamzah Uno dalam Olyvia (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014,p.122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik yang mulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang

mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.2 Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014,p.123) pendorong Motivasi Kerja yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni, Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalange*.

a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.

b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

- c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
 - a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi dating dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.1.3 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai

sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan Wibowo (2014,p.125). Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*.

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robins dan Judge dalam Wibowo (2014,p.126) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.1.4 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno dalam Olyvia (2014) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Sikula dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.80) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Kaswan (2011,p.76) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Karyawan. Sedangkan menurut Dessler dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p. 81) pelatihan memberikan karyawan

baru atau yang sudah ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka sekarang.

Mutiara S. Panggabean dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.81) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan – keterampilan tertentu. Sedangkan pengembangan karyawan berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Dari seluruh definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dkk dalam Widodo Suparno Eko (2015,p.83) tujuan umum pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja
Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan Karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbarui keterampilan karyawan.
Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif.
3. Menghindari keusangan manajer.
Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh kepada kinerja.

4. Memecahkan permasalahan organisasi.

Disetiap organisasi tentunya banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan pada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial.

Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karir.

6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi.

Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk : meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dan mencegah kadaluarsa kemampuan serta pengetahuan personal.

2.2.3 Metode – Metode Pelatihan Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.98) metode pelatihan meliputi : *on the job*, *vestibule*, demonstrasi dan percontohan, simulasi, *apprenticeship*, metode di dalam kelas (kuliah, konferensi, study kasus, bermain peran dan instruksi program). Menurut Hani Handoko dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.98) menyatakan bahwa program – program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Ada 2 katagori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Metode praktis (*on the job*)
 - a. Rotasi jabatan
 - b. Latihan instruksi pekerjaan
 - c. Magang
 - d. Coaching
 - e. Penugasan sementara
2. Teknik – teknik presentasi informasi dan metode – metode simulasi
 - a. Teknik presentasi informasi yaitu : metode kuliah, presentasi video, metode konfrensi, instruksi pekerjaan dan study kasus sendiri.
 - b. Metode – metode simulasi, yaitu : metode study kasus, *role playing*, *bussines games*, *vestibule training*, latihan laboratorium dan program pengembangan eksekutif.

2.2.4 Evaluasi Program Pelatihan Karyawan

Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan yaitu :

1. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
2. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman pelatihan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
3. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
4. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Sedangkan menurut Kirk Patrick dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.105) terkait dengan model evaluasi pelatihan yang terdiri dari :

1. Opini Peserta

Mengevaluasi program pelatihan dengan menanyakan opini para peserta merupakan hal yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan.

2. Tingkat Pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes – tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan.

3. Perubahan Perilaku

Tes – tes bias secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para peserta, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka.

4. Pencapaian Tujuan Pelatihan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program – program tersebut telah mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut Perdana (2016) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, yaitu apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Blocher dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Umar, Husein dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Sedangkan menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.219) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Irvantri dan Putri (2012) Produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil – hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sinungan dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.221) faktor – faktor yang turut mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan antara lain:

1. Keadaan lingkungan ekonomi, seperti : perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya dan sebagainya.
2. Keadaan pasar : Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan : perkembangan teknologi, social dan ekonomi.
4. Keadaan organisasi : budaya, struktur, besarnya dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan SDM : Sikap, gaya, komitmen dan sistem nilai yang dianut orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut.
6. Sistem penghargaan : dalam aspek finansial, psikologi dan keadilan.
7. Keadaan informasi : relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan teknologi digunakan : perancangannya, fasilitasnya, metode, system dan teknik.

Ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Faktor – faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan. Hal ini mencakup : motivasi, disiplin, keterampilan, jenjang karir, gaji, gaji/upah, kesejahteraan, lingkungan kerja dan jaminan sosial.
2. Faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh dan departemen tenaga kerja serta instansi terkait lainnya.

Menurut Heidrahman dalam Widodo, Suprapno Eko (2015,p.221) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah : pengembangan teknologi, bahan baku dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan factor yang berpengaruh tidak langsung, meliputi :

1. Faktor kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja.
2. Faktor motivasi member pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun non formal.
4. Organisasi formal yang memengaruhi kondisi sosial pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan sistem komunikasi organisasi.
5. Organisasi informal perannya akan dipengaruhi oleh tujuan, keterikatan anggotanya dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan dan persepsi terhadap pekerjaan tersebut.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya banyak ditentukan oleh tata letak, sistem penerangan, temperature udara, sistem ventilasi, waktu istirahat serta sistem keamanan.

2.3.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno dalam Irvanti dan Putri (2012) indikator Produktivitas terdiri dari :

1. Kemampuan : Keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja : Etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu : Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Mulyadi dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.225) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitasnya.

2.3.4 Program Peningkatan Produktivitas

Menurut Marwan, Asri dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p. 228) tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua macam yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan perlu diperhitungkan dalam proses produksi. Penggunaan faktor tenaga kerja dalam produksi barang dan jasa mempunyai 2 macam nilai ekonomi, yaitu (Suroto, dalam Widodo, Suparno Eko .2015,p. 228):

1. Dengan tenaga kerja yang disumbangkan, input lain berupa modal, bahan, energy dan informasi dapat diubah menjadi output atau produk yang memiliki nilai tambah.
2. Pengguna tenaga kerja juga memberikan pendapat kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang input lain memperoleh pendapatan.

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan (Supriyono dalam Widodo, Suparno Eko 2015,p.231) :

1. Menggunakan semua masukan dalam jumlah yang lebih sedikit untuk menghasilkan keluaran dalam jumlah yang sama.
2. Menghasilkan keluaran yang lebih banyak dengan menggunakan masukan yang sama.

Berikut ini adalah beberapa kegiatan yang dapat mendorong produktivitas karyawan yaitu :

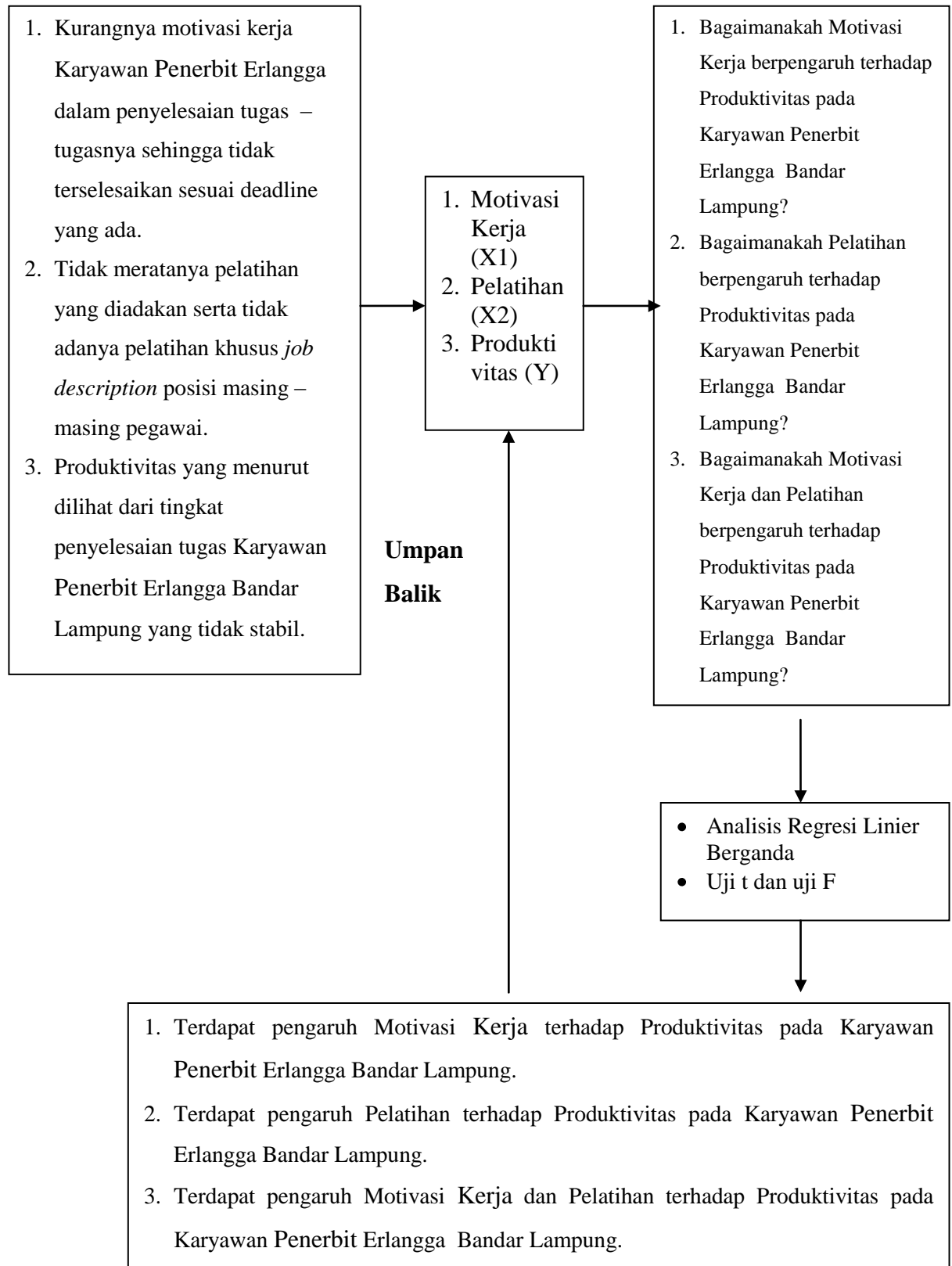
- a. Komunikasi yang baik dengan karyawan.
- b. System kompensasi/kesejahteraan yang mendukung.
- c. Analisis kebutuhan diklat yang tepat.
- d. Pengembangan organisasi sesuai tuntutan misi dan lingkungan.
- e. Program Pokja dan partisipasi karyawan.
- f. Perancangan organisasi dan analisis proses kerja yang efektif dan efisien.
- g. Penyelidikan efektivitas organisasi.
- h. Pengembangan karir yang mendukung.
- i. Penelitian dan pengembangan serta dukungan system informasi SDM yang baik.
- j. Perencanaan dan penempatan personel yang tepat.
- k. Program kualita kehidupan kerja yang efektif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laksmi Sito Dwi Irvanti dan Rizki Utami Putri. Vol. No.2. 2012	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Training</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Bina Usaha Internusa	Motivasi Kerja (X1), <i>Training</i> (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda.	Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan <i>Training</i> memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
2	Istika Dwi Kusumaningrum. Vol.8.No.1 2012	Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Kota Yogyakarta Tahun 2008.	Pelatihan (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Linier sederhana	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Seri Nornaningsih. (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Lumpake Samarinda	Motivasi Kerja(X ₁), Pengalaman Kerja (X ₂), dan Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2011). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan – pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian Ridwan Purnama (2008) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas pada Karyawan
Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian terdahulu oleh Rizky Utami Putri dkk (2012) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja Karyawan. Sultana dkk dalam Safitri (2013) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan Produktivitas, yang dapat

meningkatkan kompetensi individu dan organisasi. Kurangnya keterampilan Karyawan adalah kendala dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Keterampilan yang baik dan mumpuni akan menunjang Produktivitas Karyawan untuk lebih baik lagi dalam mencapai target suatu organisasi. Pengetahuan Karyawan yang tidak di perbarui akan memungkinkan penurunan Produktivitas dalam bekerja. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga Bandar Lampung.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian terdahulu oleh Irvanti dan Putri (2012) terdapat pengaruh simultan dan signifikan Motivasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bina Busana Internusa. Visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila Produktivitas kerja yang dihasilkan Karyawan maksimal. Maksimalnya Produktivitas kerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti perbedaan keterampilan dan pengetahuan dan Motivasi setiap Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini :

H3 : Motivasi Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas pada Karyawan Penerbit Erlangga.