

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Produktivitas Kerja

#### 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi dan Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Sedangkan secara filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Encyclopedia Britanica (dalam Sedarmayanti, 2009) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.. Pengertian secara umum produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (*input*). Berikut rumus produktivitas menurut Sedarmayanti (2009 : 59) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran (output)}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan (Input)}}$$

Menurut Paul Mali (dalam Anggalia, 2013) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara

keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2011 : 99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

### **2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 : 72) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Sikap mental

Memiliki sikap mental dengan tekanan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara

produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

#### 6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

#### 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana Produksi

Sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang - kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai dan lebih maju maka akan memungkinkan seperti tepat waktu dalam penyelesaian, jumlah yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan

#### 12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi

serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.3 Dampak Produktivitas Kerja Rendah dan Tinggi**

#### **1. Dampak Produktivitas Kerja Rendah**

Dampak dari produktivitas kerja karyawan yang rendah akan memberikan kerugian dan mengganggu keuangan perusahaan, karena tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu akan berdampak juga bagi individu yang ada di perusahaan. Salah satunya yaitu, perusahaan mengurangi pekerjanya. Hal ini akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, sehingga para pekerja tidak mendapatkan pemasukan dan mengakibatkan mengganggu perekonomian para pekerja.

#### **2. Dampak Produktivitas Kerja Tinggi**

Manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan, salah satunya perusahaan dapat meningkatkan keuntungan dan membuka peluang dalam mengekspansi pasar.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009 : 60) manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dapat dilihat dari :

- a. Meningkatnya pendapatan (*income*) dan jaminan social lainnya.

Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (*daya*) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari – hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.

- b. Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan potensi individu.

Hal tersebut akan sangat penting untuk para pekerja, dengan menghargai hasil kerja yang di hasilkan para pekerja. Dengan begitu para pekerja akan merasa dihargai dan memiliki

kepercayaan diri yang tinggi ketika diberikan tanggung jawab oleh perusahaan.

- c. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

Hal ini akan memberikan semangat pada setiap individu agar meningkatkan kualitas dan potensi yang ada pada dalam dirinya masing – masing. Dengan meningkatnya kualitas dan potensi, maka akan membuka peluang besar bagi para pekerja untuk mendapatkan promosi ataupun penghargaan (*reward*).

#### **2.1.4 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut formulasi *Nasional Productivity Broad* (NPB) (dalam Sudarmayanti,2009 : 56) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut :

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan :
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan
  - c. Disiplin
  - d. Upaya pribadi
  - e. Kerukunan kerja

2. Yang berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui :
  - a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
  - b. Penghematan biaya
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Sistem dan teknologi yang baik

Pengukuran produktivitas kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong produksi dengan efektif dan efisien. Maka diharapkan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan. Whitmore (dalam Sudarmayanti, 2009 : 58) mengutarakan bahwa, produktivitas suatu ukuran atas sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi yakni :

1. Dimensi efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.
2. Dimensi efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama.

### 2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 104), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengatur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **2.2 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi tidak hanya bisa dilakukan diri sendiri, tetapi juga dibutuhkan peran atasan dalam hal mengapresiasi kinerja yang dihasilkan setiap karyawannya dengan memberikan bonus, fasilitas, dan menaikkan gaji. Menurut Hasibuan (dalam Maulana Setihada, 2014) motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Amstrong (2010) menurutnya motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Motivasi berhubungan dengan tujuan – tujuan yang dimiliki individu, cara – cara yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya dan cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya.

Marsudi (2016) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan proses belajar karena seseorang yang tidak memiliki motivasi tidak akan melakukan kegiatan termasuk dalam bekerja.



Menurut Handoko dkk (dalam Retno, 2005) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dalam hal ini, dorongan yang dimaksud adalah dorongan untuk melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan. Hal ini di perkuat oleh Nana Syaodih Sukmadinata (2003) bahwa motivasi memiliki dua fungsi yaitu mengarahkan dan mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Dalam hal ini motivasi berperan mendekatkan individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut William dan Devis (dalam Ibriati Kartika Alimuddin, 2012) motivasi dapat dibedakan dari lingkungan kerja menjadi dua yaitu:

a. Motivasi Eksternal

Motivasi yang timbul dari orang lain atau pihak lain guna mendorong tiap individu untuk bekerja lebih maksimal. Hal tersebut biasanya dilakukan dengan pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik dan kebutuhan hidup. Tanpa gaji/upah yang layak perusahaan akan sulit untuk mengharapakan atau memacu SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya. Selain gaji/upah, kondisi kerja yang baik dapat memotivasi tiap individu dalam bekerja, hal tersebut didukung peralatan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

b. Motivasi Internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal yaitu memberikan pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang menarik, dan pekerjaan yang menantang. dengan upaya tersebut diharapkan menimbulkan motivasi dalam berprestasi melalui kemampuan berkompetisi secara sehat dan sportif.

### **2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Adapun faktor –faktor yang dapat menimbulkan motivasi menurut Yuliasari (dalam Pajar, 2008), Sebagai berikut :

1. Dorongan material.

2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan.
3. Syarat – syarat pekerjaan yang diinginkan.
4. Kebanggaan akan pekerjaan.
5. Kesenangan individu dalam hubungan social dan organisasi.
6. Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan – kegiatan yang penting.

### 2.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow terdapat 5 (lima) indikator pada motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak – pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai.

### **2.3 Hubungan Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja**

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan.

Ranupandojo dan Husnan (2006) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya teori untuk memutuskan persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Andre E. Sikula (2012) menyatakan bahwa, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Kemudian Pandi Afandi (2018) menyatakan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk pembinaan kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah, dan rohaniah. Yang mana berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah demi membangun persatuan Indonesia dan masyarakat adil berdasarkan Pancasila.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

### **2.3.1 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001) yaitu, sebagai berikut :

#### 1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan peningkatan pendidikan dan pengetahuan.

#### 2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat social ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

#### 3. Sosial Budaya

Masih banyaknya orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak – anaknya.

#### 4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan Negara – Negara maju.

#### 5. Psikologi Konseptual

Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih baik.

### **2.3.2 Indikator Pendidikan**

Menurut Tirtarahardja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

#### 1. Jenjang pendidikan

Tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

## 2. Kesesuaian jurusan

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

## 3. Jurusan kompetensi

pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai - nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

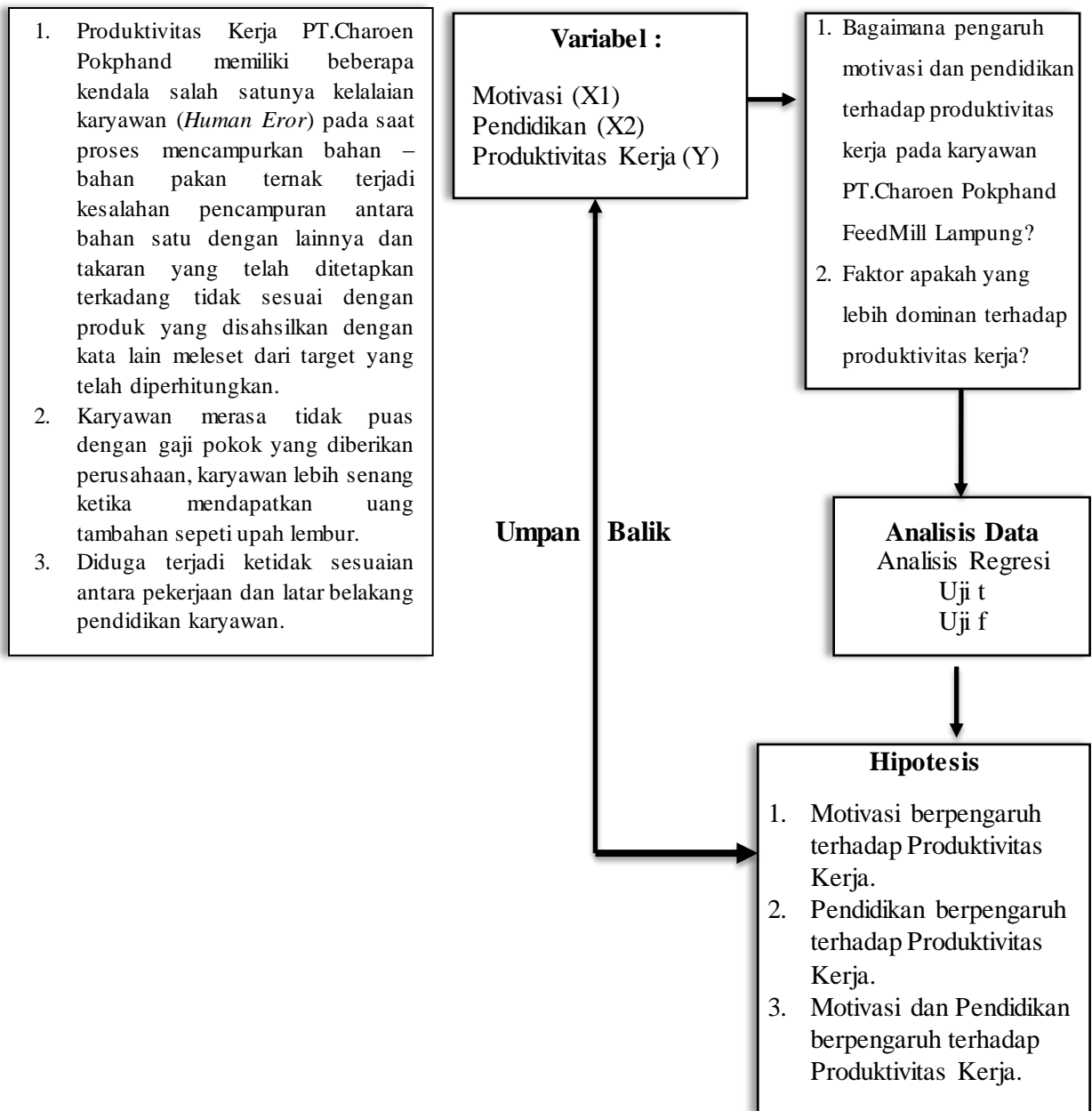
## 2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang saya lakukan seperti dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Maulana Setihada (2014)	Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Samarinda Tahun 2012	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PDAM Kota Samarinda Tahun 2012 dengan variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja.
Budi Rismayadi (2014)	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mitra Bersama Lestari)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan usia, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan tingkat pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Bella Vanessa (2016)	Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Batik Di Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama - sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung. Secara parsial, variabel pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Hipotesis**

Menurut Anwar Sanusi (2017 : 44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Fitriyanto Nugroho (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunung Kidul”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

$H_1$  : Diduga ada pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmil Lampung.

### **2.6.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teori pemikiran maka dikemukakan hipotesis pemikirannya. Penelitian yang keempat dilakukan oleh Didik Priyanto (2006) dengan judul “Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RS. Nirmala Suri Sukoharjo”, menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap roduktivitas kerja karyawan.

$H_2$  : Diduga ada pengaruh pendidikan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmil Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dimana motivasi seseorang dalam bekerja akan memberikan dorongan terhadap individu agar bekerja semaksimal mungkin dengan memiliki pemahaman dan wawasan yang luas dari latar belakang pendidikan yang karyawan miliki demi mencapai tujuan bersama. Menurut Pajar (2008) bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja adalah faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

$H_3$  : Diduga ada pengaruh motivasi( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.Charoen Pokphand Feedmil Lampung.