

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi.

Berbagai pendapat dan pandangan para ahli diatas Edy Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019, p.111), menyatakan motivasi mempunyai komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen dari luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Pettarani (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut Setyo (2019) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih

tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

1. Hak etonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja

dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-

kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Hal – Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.144), menyatakan bahwa pemberian Motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal – hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami Prilaku Bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhn hendaknya memperhatikan,

mengamati perilaku bawahan masing-masing, dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

2. Harus Berbuat Dan Berprilaku Realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu Menggunakan Keahlian

Seorang Pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal.

5. Pemberian Motivasi Harus Mengacu Pada Orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau para pegawai secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri, oleh karena itu motivasi harus dapat mendorong setiap pegawai untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6. Harus Dapat Memberikan Keteladanan

Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara kerja dengan baik, berkata, dan berbuat dengan baik.

2.1.4 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Setyo (2019) adapun Indikator Motivasi yaitu:

1. kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*)
2. kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety needs*)
3. kebutuhan sosial (*affiliation needs*)
4. kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem or status needs*)

5. kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

2.2 Pelatihan

2.2.5 Pengertian Pelatihan

Menurut Rosleny Marliani (2015, p. 178) latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pada prinsipnya Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program Pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Menurut Pettarani (2018) Pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena perkembangan instansi harus diimbangi dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, sehingga ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Pelatihan Aparatur Sipil Negara adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Rosalia (2018) Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam mencapai tujuan, Pelatihan kerja memiliki orientasi membantu pegawai mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.6 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Rosleny Marlioni (2015, p. 179) tujuan pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- b. Memperbaiki kinerja para pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat bermanfaat dalam meminimalkan masalah ini.
- c. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- d. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Karyawan baru tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job comotent*, yaitu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.
- e. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis

manusia (*human technological resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

- f. Mempersiapkan pegawai untuk promosi melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam: pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.
- g. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi. Karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para pegawai baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- h. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.2.7 Jenis Pelatihan

Menurut Rosleny Marliani (2015, p. 183) Jenis model pelatihan yang dapat diselenggarakan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan Keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan Ulang (*retraining*) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan Lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya, tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasarkan penilaian rasional, biaya dan kelayakan.

2.2.8 Faktor – Faktor Perlunya Diselenggarakan Program Pelatihan

Menurut Rosalia (2018) faktor – faktor yang perlu Diselenggarakan dalam program Pelatihan adalah :

1. Adanya Aparatur Sipil Negara baru,
2. Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan pada pekerjaan lama,
3. Kurang persiapan dalam mengangkat Aparatur Sipil Negara baru
4. Fasilitas baru diberikan dalam kegiatan tertentu
5. Penemuan atau alat dan cara baru,
6. Pengawas, administrator. Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat. Pelatihan diharapkan meningkatkan keahlian kerja yang dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara.

2.2.9 Indikator Pelatihan

Menurut Rosalia (2018) Indikator-indikator Pelatihan antara lain:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan sesuai kriteria yang terinci dan terukur.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.6 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p. 99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

produktivitas sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan Produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan Produktivitas Kerja.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Sedangkan Menurut Pettarani (2018) berpendapat bahwa Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

2.3.7 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperialkuan, tetapi juga dapat mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor- faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma – norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik – praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor – faktor tersebut menurut Edy Sutrosno (2019, p.105) adalah :

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus – menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran

peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh 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 dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil 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 sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

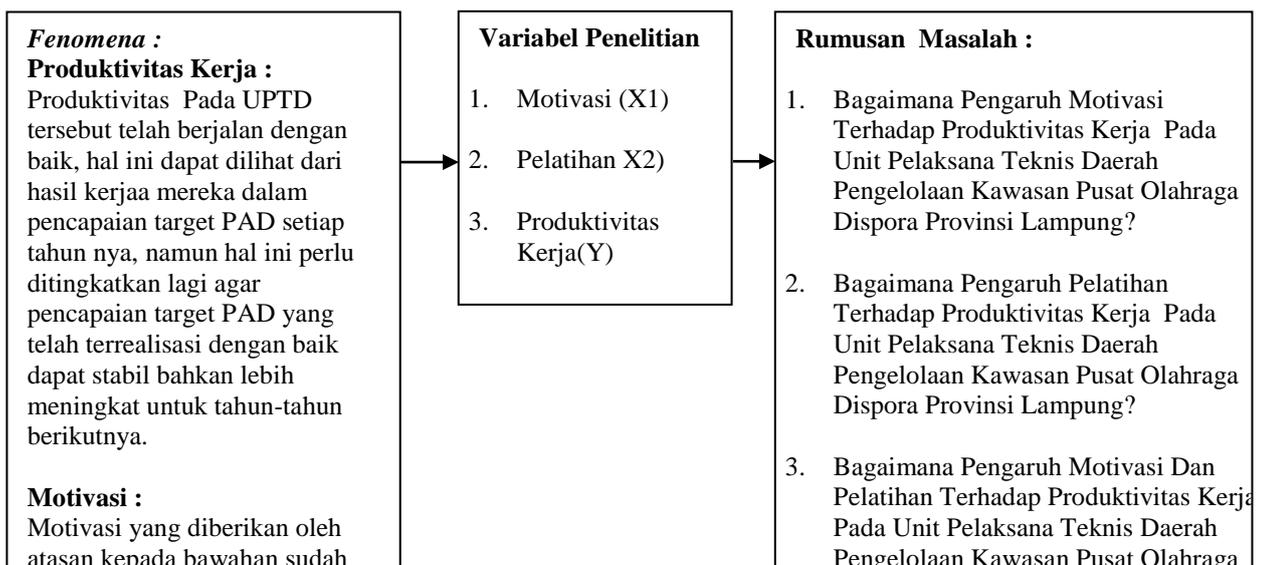
No	Nama	Judul	Jenis	Kesimpulan
----	------	-------	-------	------------

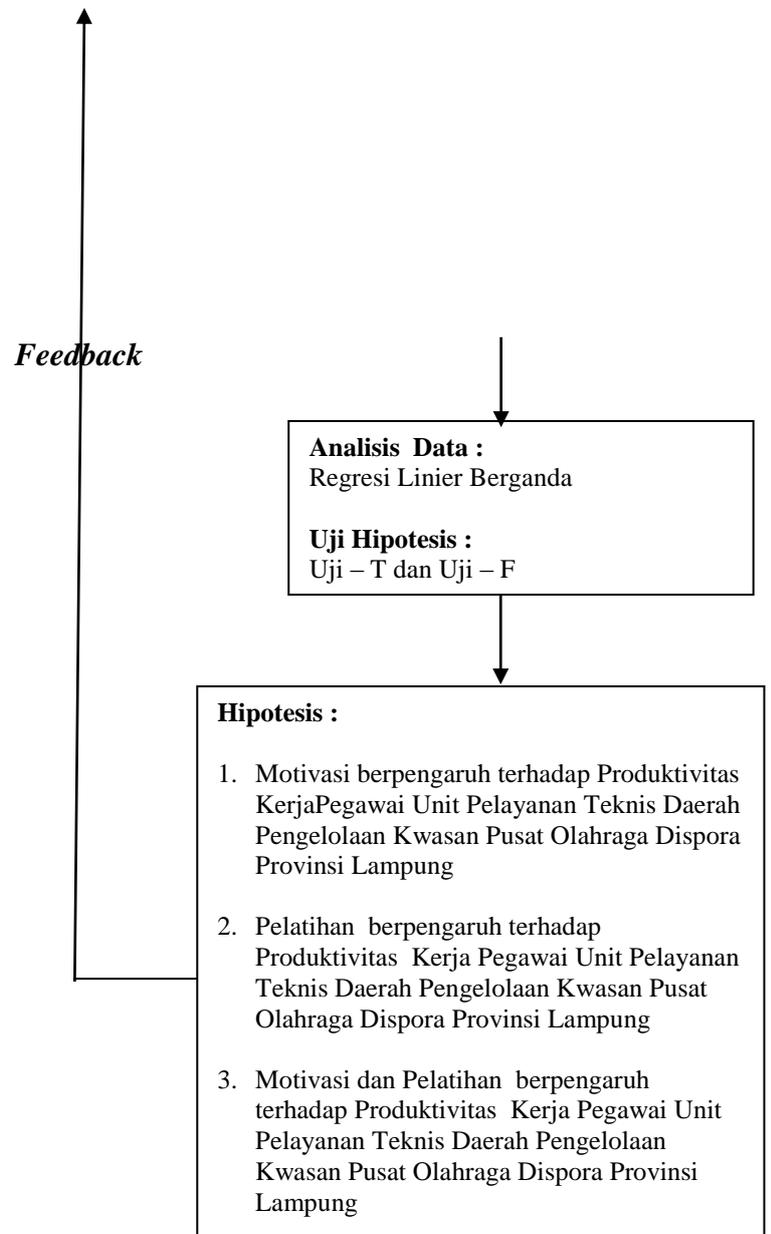
			Penelitian	
1	Nanang Setyo P, Bambang Wahyudi, Sri Sundari (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Personel Di Dinas Perwatan Personel TNI Angkatan Udara	Kuantitatif	Hasil penelitian yang didapat yaitu, motivasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja personel, hal ini berarti bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja personel Diswatpersau, maka dari itu upaya yang perlu dilakukan adalah untuk meningkatkan motivasi
2	Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan jaya Sakti Sentosa	Kuantitatif	Hasil penelitiann yang didapat, yaitu pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial.
3	Andi Pettarani, HermanSjahru ddin, Abd. Mansyur Mus (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, pada pengujian lainnya dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Lastiar Lumbantoruan (2019)	<i>Effect of Motivation and Discipline Against Employee Productivity Employees at PT. Xyz</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The result showed that motivation (X1) and employee work discipline (X2) variables had a significant effect on employee work productivity (Y). The conclusion of this study is that motivation (X1) and employee work discipline (X2) simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee work productivity at PT xyz.</i>
5	Mohammed Sani Abdullahi, Zainab Lawan Gwadabe & Mu"awiyya Bature Ibrahim (2018)	<i>Effect Of Training And Development On Employee's Productivity AmongAcademic Staff Of Kano State Polytechnich, Nigeria</i>	<i>Quantitative</i>	<i>The result of the study revealed that training method, training design and training delivering style has significant and positive effect on employee's productivity among academic staffs of Kano State Polytechnic, Nigeria.</i>

Sumber : data diolah 2020

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1





2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung

Motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai, Menurut Edy Sutrisno (2019, p.110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Pettarani (2018) yang menyatakan Motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai. Oleh karena peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Pelatihan dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Produktivitas Kerja para Pegawai, Menurut Rosleny Marliani (2015, p. 178) latihan dimasukkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin, yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Rosalia (2018) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas pegawai baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p. 99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pettarani (2018) yang menyatakan Motivasi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai dan penelitian yang dilakukan Rosalia (2018) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.