

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Nuryanto (2017) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Produktivitas pula didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input, dan dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting.

Santoni (2018) Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Yuliannisa (2018) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Jumantoro (2019) Produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Penulis menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Yuliannisa (2018) Faktor-faktor penentu dan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja adalah sebagai berikut

1. Kemampuan, adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
2. Sikap, yaitu sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja .
3. Situasi dan keadaan lingkungan. Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada. Termasuk dalam situasi ini adalah kepemimpinan dalam kaitannya dengan motede yang dikembangkan pemimpin dalam memimpin tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui upaya pengarahan, controlling, maupun pengawasan.
4. Motivasi. Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
5. Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
6. Tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja.

7. Perjanjian kerja, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.
8. penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas

Sedangkan menurut Jumantoro (2019) Faktor-faktor penentu dan dapat mempengaruhi Produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman (*Knowledge*)
2. Ketrampilan (*Skills*)
3. Kemampuan (*Abilities*)
4. Kebiasaan dan Perilaku (*Attitude*)
5. Sikap kerja
6. Tingkat ketrampilan
7. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
8. Manajemen produktivitas
9. Efisiensi tenaga kerja
10. Kewiraswastaan.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Nuryanto (2017) indikator Produktivitas Kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2.1 Kompetensi Kerja

2.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Menurut Tumiwa (2017) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Nuryanto (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Jumantoro (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

2.2.2 Manfaat Penggunaan Kompetensi Kerja

Nuryanto (2017) menjelaskan konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari

3. Memaksimalkan produktivitas Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

2.2.3 Faktor-Faktor Kompetensi Kerja

Menurut Syamsuri (2017) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi antara lain:

1. Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

3. Perilaku karyawan

Perilaku karyawan adalah pola tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi efektivitas organisasi tersebut.

2.2.4 Indikator Kompetensi Kerja

Syamsuri (2017) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama indikator kompetensi yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*)

Yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)

Yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*)

Yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*)

Yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Suryani (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Laksmiari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Kurnia (2019) Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk

dikerjakan dengan baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

2.3.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Kurnia (2019) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

2.3.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Yuliannisa (2018) yaitu :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
rendahnya produktivitas kerja merupakan reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya motivasi kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah.
Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penerimaan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.
3. Labour Turnover.
Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu

diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

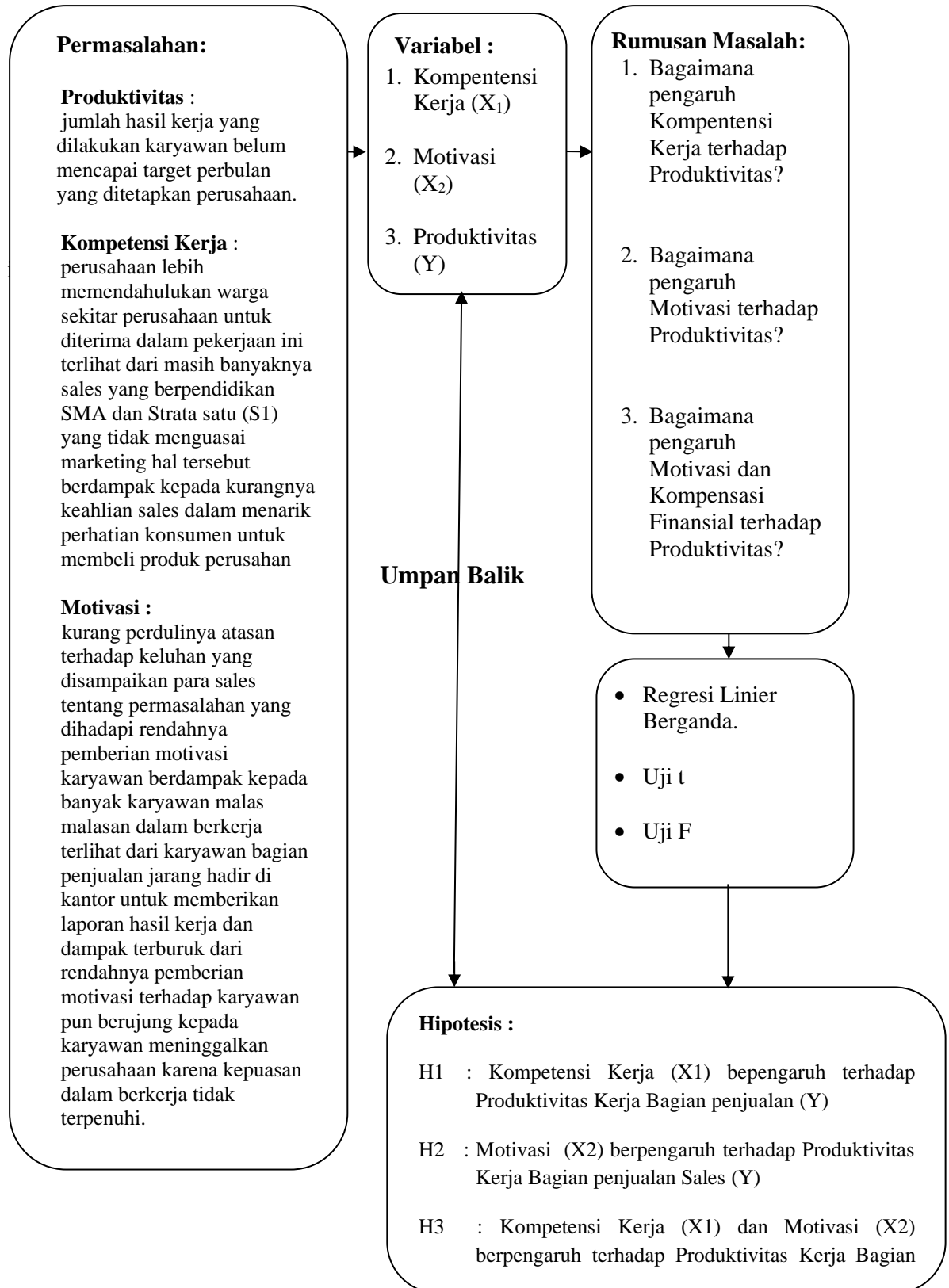
2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rafa Amirah (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra International, Tbk-Toyota Sales Operation (Auto 2000) Cabang Asia Afrika Bandung	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2.	Laeli Ida Nurjanah (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di Pt. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto (2000) Kapuk Branch	Hasil uji penelitian diperoleh bahwa berpengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja
3.	Lena Farida (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil Toyota PT.agung Automall Soekarno-hatta Pekanbaru)	Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil Toyota PT.agung Automall Soekarno-hatta Pekanbaru)
4.	<i>Umi Rusilowati, Hira Maulida</i> (2020)	<i>Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity</i>	<i>The Results Of The Study Concluded That There Was A Significant competence has an effect on productivity</i>
5.	<i>Mohhamed</i> (2016)	<i>The effect of motivation on employee productivity (A case study private bank in Kurdistan regional government)</i>	<i>The Results Concluded That There Was A Significant motivation has an effect on productivity</i>

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini dilakukan analisis Kompetensi Kerja (X1), Motivasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) Dengan Kompetensi Kerja (X1), Motivasi (X2) akan mempengaruhi Produktivitas (Y)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja

Adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Nuryanto (2017) menemukan adanya pengaruh antara Kompetensi kerja terhadap Produktivitas.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

Menurut Yuliannisa (2017) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

Adanya hubungan antara motivasi terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2019) menemukan adanya hubungan motivasi terhadap Produktivitas. Yuliannisa (2017) menemukan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap Produktivitas.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

2.6.3 Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Dan menurut Yuliannisa (2017) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

Adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Adanya hubungan antara motivasi terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2019) menemukan adanya hubungan motivasi terhadap Produktivitas.

Dari uraian dan temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Kompetensi Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian penjualan (Y)