

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Konsep Administrasi Publik

1) Administrasi

White dalam **Maksudi (2017:27)** mengemukakan pengertian administrasi yaitu:

Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat di setiap usaha kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, usaha besar maupun kecil.

Siagian dalam **Maksudi (2017:28)** mengemukakan pengertian administrasi sebagai berikut:

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan bersama.

Maksudi (2017:33) mengemukakan unsur-unsur administrasi sebagai berikut:

- (1) Ada kelompok manusia, yang terdiri dari dua orang atau lebih.**
- (2) Ada wadah atau tempat untuk bekerja sama.**
- (3) Ada hubungan kerja sama.**
- (4) Ada aktivitas, kegiatan, atau proses.**
- (5) Ada pembagian tugas secara tegas di antara mereka yang bekerja sama.**
- (6) Ada tujuan yang ingin dicapai bersama.**

2) Administrasi publik

Maksudi (2017:226) mengemukakan definisi administrasi publik sebagai berikut:

Administrasi publik adalah suatu keseluruhan proses kerja sama secara rasional yang dilakukan aparatur negara/pemerintah dimana sumber daya dan perssonel publik di organisir dan di koordinasi dalam rangka pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan hal-hal tujuan negara dan penyelenggaraan berbagai kebutuhan publik.

Henry dalam **Maksudi (2017:225)** memberikan definisi administrasi publik sebagai berikut:

Administrasi publik merupakan kombinasi yang sangat beragam serta tidak berpola antara teori dan pelaksanaan.

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Perry dalam **Maksudi (2017:240)**, memberikan unsur-unsur pokok administrasi publik sebagai berikut:

- (1) Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana administrasi seharusnya menyesuaikan diri**
- (2) Sistem aadministrasi dan organisasi yang efektif**
- (3) Usaha memperkuat hubungan-hubungan dengan badan legislatif, badan-badan yang diangkat atau dipilih dan dengan masyarakat.**
- (4) Administrasi perajakan dan dan anggaran yang efektif.**
- (5) Manajemen sumber daya manusia.**
- (6) Bagaimana memperbaiki operasi dan pelayanan publik.**
- (7) Bagaimana praktik administrasi publik yang profesional**

2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Sumber Daya Manusia

Menurut **Werther** dan **Davis** dalam **Sutrisno (2016:04)** Mendefinisikan sumber daya manusia sebagai brikut.

sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut **Sutrisno (2016:04)** Mendefinisikan sumber daya manusia adalah sebaga berikut.

sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organnisasi.

Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap dan mampu didayagunakan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora dalam **Sutrisno (2016:5)** mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manuisa sebagai berikut:

MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2016:6)** mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik seara individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa MSDM adalah pendayagunaan SDM dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Konsep Motivasi Kerja

2.1.3.1. Definisi Motivasi

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil, dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : Motivasi Kerja (variabel bebas), kemampuan kerja (variabel bebas) dan Produktivitas Kerja Pegawai (variabel terikat).

Menurut **Stanford** dalam **Mangkunegara (2015: 93)** sebagai berikut.

motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut **mangkunegara (2015: 93)** sebagai berikut.

motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka perkataan lain “motivasi” adalah Mendefinisikan umum dalam bentuk “dorongan”, “kehendak”, “kebutuhan”, “keinginan”, daya kekuatan lain yang ada kesamaannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang di hadapi saat itu. Menurut **Hasibuan (2018:222)** menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut :

(1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

(2) Motivasi Negatif (*insentif negatif*)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa motivasi positif akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

Dari teori-teori di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu yang implementasinya adalah upaya kerja untuk pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri / pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan pasif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Adapun Mangkunegara (2015:100) mengemukakan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu.

- 1) Prinsip Partisipasi.** Dalam upaya memotivasi kerja pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

- 2) **Prinsip Komunikasi.** Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) **Prinsip mengakui Andil Bawahan.** Mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) **Prinsip Pendelegasian Wewenang.** Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk ssewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) **Prinsip memberikan Perhatian.** Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja baik itu di dalam organisasi atau instansi pemerinntahan maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.3.4. Metode Motivasi

Metode motivasi yang dikemukakan para ahli dapat di gunakan oleh para pemimpin di dalam memotivasi para pegawainya. Keberhasilan suatu metode motivasi yang digunakan akan tergantung pada kemampuan pimpinan sebagai motivator dalam menyesuaikan metode motivasi yang digunakan aspek emosi dan kesesuaian dengan motif dominan pegawainya.

Menurut **Hasibuan (2018:222)** ada 2 (dua) metode motivasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) **Motivasi langsung (*Direct Motivation*)**
Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta keputusan.
- 2) **Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)**
Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah / kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3.5. Teori Motivasi

1) Teori kebutuhan

Mangkunagara (2015:94) mendefinisikan kebutuhan sebagai berikut:

Suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Maslow dalam **Mangkunagara (2015:94)** mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

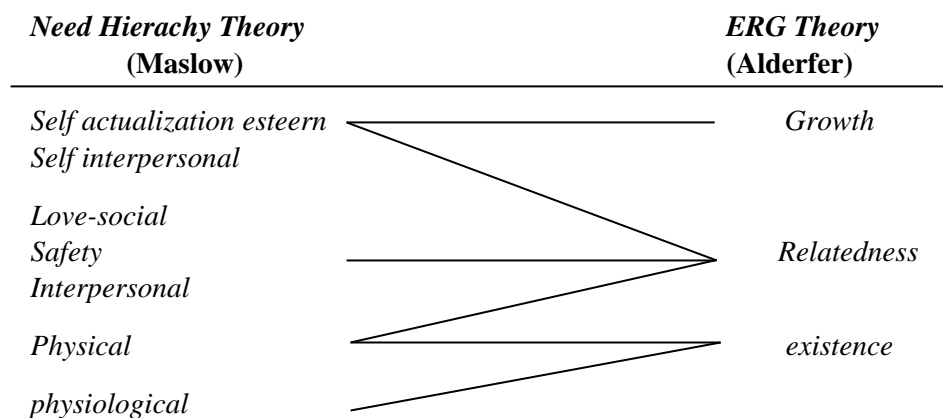
- (1) **Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.**
- (2) **Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.**
- (3) **Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.**
- (4) **Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.**
- (5) **Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.**

2) Teori ERG (*Existence, relatedness, growth*)

Alderfer dalam Mangkunagara (2015:98) mengemukakan teori

ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- (1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- (2) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- (3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.



Gambar 2.1
Perbandingan Kebutuhan Dari Abraham Maslow Dan Alderfer

Mangkunagara (2015:98) mengemukakan Daftar kebutuhan dari

Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut.

- (1) Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi

- (2) **Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat keutuhan yang lebih rendah.**

2.1.4. Konsep Kemampuan kerja

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut **Robbins (2016:82)**, mendefinisikan kemampuan kerja sebagai berikut.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut **Thoha (2014:94)** Mendefinisikan kemampuan kerja sebagai berikut.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu yang memiliki kecakapan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

1) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut **Robbins (2016:82)** kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu sebagai berikut.

- (1) Kemampuan intelektual. Kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.**
- (2) Kemampuan fisik. Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.**

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung Mendefinisikan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi

fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.5. Konsep Produktivitas kerja

Menurut **Sutrisno (2016: 102)** mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut

Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut **Kussrianto** dalam **Sutrisno (2016: 102)**, mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut **Tohardi** dalam **Sutrisno (2016: 100)** mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut.

Merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

1) Indikator produktivitas kerja

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 mengukur produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2016: 102) diperlukan suatu indikator, sebagai berikut

- (1) Kemampuan.** Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan 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 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 sangat berdampak pada keinginan karyawan 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 bertujuan 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 bagi karyawan.

2) Upaya peningkatan produktivitas

Siagian dalam **Sutrisno (2016:105)** mengemukakan faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, sebagai berikut:

- (1) **Perbaikan Terus-Menerus**, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus, karena suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.
- (2) **Peningkatan mutu hasil pekerjaan**, menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.
- (3) **Pemberdayaan SDM**, mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokrasi dalam kehidupan berorganisasi.

3) Faktor yang mempengaruhi

Menurut **Simanjuntak** dalam **Sutrisno (2016:103)**, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) **Pelatihan**. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan per alatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan be lajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
- (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 karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- (3) **Hubungan antara atasan dan bawahan**. Atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan dikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan

secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun **Tiffin** dan **Cormick** dalam **Siagian (2014)**, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu

- (1) **Faktor yang ada pada diri individu**, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- (2) **Faktor yang ada di luar individu**, yaitu kondisi fisik seperti suara penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.6. Teori Penghubung Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

1) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Hasibuan, (2018:216)** mengatakan sebagai berikut.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2) Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Simanjutak** dalam **Taliziduhu (2012:44)** yang menjelaskan bahwa.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana.

3) **Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Soedirman dan Tarwaka dalam Sedarmayanti (2011:214)

menyatakan sebagai berikut.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan

2.2. **Kerangka Pemikiran**

Menurut **Mangkunegara (2015: 93)** sebagai berikut.

motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adapun **Mangkunegara (2015:100)** mengemukakan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu.

- 1) **Prinsip Partisipasi.**
- 2) **Prinsip Komunikasi.**
- 3) **Prinsip mengakui Andil Bawahan.**
- 4) **Prinsip Pendelegasian Wewenang.**
- 5) **Prinsip memberikan Perhatian.**

Menurut **Robbins (2016:82)**, Mendefinisikan kemampuan kerja adalah sebagai berikut.

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Adapun **Robbins (2016:82)** mengemukakan kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu sebagai berikut.

- 1) **Kemampuan intelektual.**
- 2) **Kemampuan fisik.**

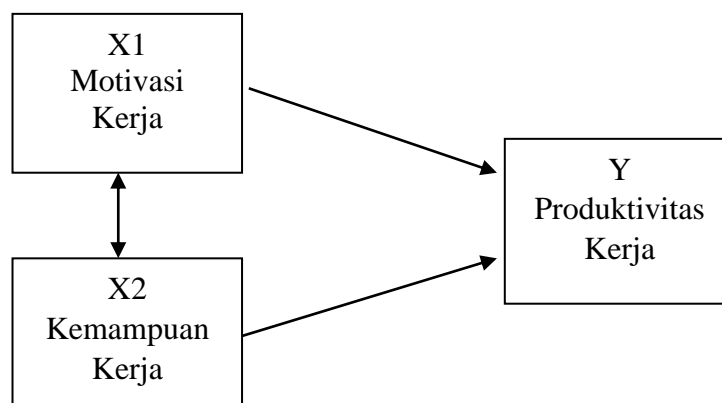
Menurut **Sutrisno (2016: 102)** mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut.

Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut **Sutrisno (2016: 102)** sebagai berikut.

- 1) **Kemampuan**
- 2) **Meningkatkan hasil yang dicapai.**
- 3) **Semangat kerja**
- 4) **Pengembangan diri.**
- 5) **Mutu**
- 6) **Efisiensi**

Berdasarkan kajian teoritis, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Noor (2014:84)

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

1 = Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

2 = Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

3 = Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar di atas:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Hasibuan, (2018:216)** mengatakan sebagai berikut.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi adalah suatu dorongan untuk mempengaruhi individu supaya mau melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Simanjatak** dalam **Taliziduhu (2012:44)** yang menjelaskan bahwa.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana

Potensi seseorang akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu

semakin karyawan memiliki pengalaman semakin baik pula kemampuan kerja karyawan, maka produktivitasnya akan semakin naik. Semakin baik kemampuan kerja seorang karyawan maka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan kemampuan kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Soedirman dan Tarwaka dalam **Sedarmayanti (2011:214)** menyatakan sebagai berikut.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Motivasi dan kemampuan kerja akan membuat kualitas karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, karyawan mendapatkan dorongan untuk berkembang dan memiliki kemampuan kerja yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

3.1. Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.**
- 2) Terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.**
- 3) Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang PAD 2 Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.**