

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Faktor Internal Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam suatu instansi pemerintah produktivitas kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan hasil kerja yang baik, dalam hal meningkatkan hasil kerja yang baik tentunya didorong dengan faktor internal. Faktor internal tersebut dapat berupa motivasi yang diberikan atasan, kedisiplinan yang harus tertanam dalam diri pegawai, taraf pendidikan yang dimiliki pegawai, etos kerja yang tinggi, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kajian Ravianto (1986) dalam Nurjaman (2017:223) mengemukakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu motivasi, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja, dan keterampilan. Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut kemampuan, sikap, upah, perjanjian kerja, peningkatan teknologi.

Pada dasarnya, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya diantaranya faktor internal dan eksternal . faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi.

Ravianto (1986) dalam Nurjaman (2017:223) faktor tersebut meliputi :

1. **Motivasi**

Yaitu kekuatan atau pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu dan terampil tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pada hakikatnya, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pegawai akan mengetahui fungsi, peranan,

dan tanggung jawab di lingkungan kerjanya dan pihak pimpinan dapat menumbuhkan iklim kerja yang sehat dengan cara mengatur hak dan kewajiban pegawai sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab pegawai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi (Sutrisno, 2019:116) yaitu :

1. Faktor intern

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

- 1.Keinginan untuk dapat hidup
- 2.Keinginan untuk dapat memiliki
- 3.Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4.Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5.Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor – faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut adalah :

- 1.Kondisi lingkungan kerja
- 2.Kompensasi yang memadai
- 3.Supervisi yang baik
- 4.Adanya jaminan pekerjaan
- 5.Status dan tanggung jawab
- 6.Peraturan yang fleksibel

2. Kedisiplinan

Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sedarmayanti (2018:222) Kedisiplinan Yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan

kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

1) Ciri – ciri kedisiplinan adalah :

- a. Hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. Perilaku yang dikendalikan
- c. Ketaatan

2) Indikator – indikator kedisiplinan

Hasibuan (2019:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai

terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi/organisasi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi/organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan. Jadi kesimpulannya waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

3. Pendidikan

Yaitu tingkat pendidikan harus dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal, karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang andal, faktor alat, cara, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi maka faktor tersebut harus serasi terhadap kemampuan, kebolehan, dan batasan manusia pekerja.

Dalam pendidikan dikenal 3 faktor yang memberikan dasar penting untuk pengembangan disiplin antara lain :

- a. Pendidikan umum dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
- b. Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, demokrasi pancasila dan kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin.
- c. Pendidikan agama menuju kepada pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia. Peranan nilai keagamaan dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin nasional adalah wajib sebagaimana manusia indonesia mengamalkan pancasila.

4. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

5. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi

(IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, karena dari waktu itulah yang dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan. Harus disadari bahwa era tinggal landas hanya dapat diwujudkan bila kita benar - benar memiliki konsep waktu yang tepat dan mampu menguasai serta memanfaatkan waktu. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas, sebagai perwujudan dari eksistensi bangsa yang maju dan modern.

2.2 Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja

Faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Faktor eksternal berupa pemberian motivasi kerja yang didapat dari luar lingkungan kerja, kedisiplinan bekerja, etika kerja yang diterapkan, cara pimpinan dan pegawai mengatur pekerjaan, jaminan sosial yang diberikan, dan kesempatan pegawai tersebut mengembangkan kemampuannya.

Menurut Sedarmayanti (2018:228) faktor internal yang berasal dari luar organisasi yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi:

1. Sikap Mental berupa :

a. Motivasi Kerja

Yaitu orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

b. Disiplin Kerja

Yaitu orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

c. Etika Kerja

Yaitu orang yang mempunyai etika yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari - hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Manajemen

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tingkat produktivitas kerja pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka pada :

- a. Kesempatan untuk bekerja
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Kesempatan mengembangkan diri

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dalam upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu, dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Hal ini karena karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks dan masukan sumber daya bermacam – macam dalam proporsi yang beragam.

Beberapa pakar manajemen mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut :

Hasibuan (2003) dalam Hartatik (2021:208) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah bahan baku dan bahan pembantu pabrik, mesin - mesin, dan alat – alat serta tenaga kerja.

Siagian (2002) dalam Nurjaman (2017:218) Produktivitas Tenaga Kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Siagian menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar – besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

Dari definisi – definisi diatas Sutrisno (2019:102) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1. Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif
2. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi

3. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi, perlu di perhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yaitu faktor - faktor yang berpengaruh secara langsung dan faktor - faktor yang berpengaruh secara tidak langsung. Tenaga kerja atau pegawai merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila pihak manajemen organisasi mampu meningkatkan motivasinya, produktivitas kerja akan meningkat.

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Anoraga (2005) dalam Hartatik (2021:210) ada 10 faktor yang sangat diinginkan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri pegawai, serta disiplin kerja yang keras.

2. Simanjuntak (1985) dalam Hartatik (2021:211) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai organisasi dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi:

- tingkat pendidikan,
- latihan,
- motivasi kerja,
- etos kerja,
- mental, dan
- kemampuan fisik pegawai.
- Sarana pendukung yang meliputi:

lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja kesejahteraan pegawai, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk melihat suatu produktivitas kerja baik atau buruk harus dilakukan pengukuran. Melalui hasil pengukuran produktivitas tersebut dapat mengetahui sejauh mana produktivitas kerja yang dicapai oleh pegawai dengan melihat hasil produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja para pegawai sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

Nurjaman (2017:235) menyatakan “Pengukuran produktivitas kerja merupakan sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lainnya adalah menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah pegawai”.

Menurut Sinungan (2018:24) produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah – masalah yang bervariasi khususnya pada kasus – kasus di negara – negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan – perubahan besar pada formasi modal. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pegawai, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang

dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Secara umum pengukuran produktivitas menurut Sinungan (2018:23) dinyatakan dalam perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu:

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis (terdahulu) tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Jenis pengukuran ini hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang, serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah pengukuran yang terbaik dalam memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan -perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda terhadap pengukuran produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018:209). Pengukuran produktivitas kerja tersebut yaitu sebagai berikut:

1. “Pengukuran produktivitas parsial
2. Pengukuran produktivitas total”

Ad 1. Pengukuran produktivitas parsial

Pengukuran ini dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah. Rumus perhitungan produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Produktivitas TK} &= \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}} \\
 \text{Produktivitas Parsial} &= \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}
 \end{aligned}$$

Ad 2. Pengukuran produktivitas total

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan rumus diatas, produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus, sebagai berikut :

$$P_t = \frac{Q_t}{L + C + R + Q}$$

Dengan ketentuan :

P_t = produktivitas total

L = faktor masukan tenaga kerja

C = faktor masukan modal

R = masukan bahan mentah dan barang dan yang dibeli

Q = faktor masukan barang – barang yang beraneka macam

O_t = hasil total

2.3.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Dalam menentukan produktivitas kerja perlu dilakukan suatu pengukuran. Pengukuran suatu produktivitas kerja adalah hal yang penting dilakukan karena melalui penilaian tersebut kita dapat mengetahui hasil baik yang dicapai atau hasil yang belum dicapai. Jika dalam hasil penelitian tersebut terdapat nilai hasil yang kurang baik maka untuk seterusnya produktivitas kerja harus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut (2005) Sinungan dalam Hartatik (2021:218) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas
2. kerja pegawai
3. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain

4. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
5. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
6. Untuk perencanaan dan pengembangan

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan/organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah - masalah yang saling berkaitan. Pengamatan atas perubahan - perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering nilai diagnostik yang menunjuk pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan praktis dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran – gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

2.3.5 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas merupakan hal yang penting bagi pegawai untuk meningkatkan hasil kerja yang baik. Indikator tersebut harus diperhatikan untuk menjadi pedoman dalam mencapai produktivitas kerja yang efektif dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi/organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua perlu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Sutrisno (2019:104) menyebutkan Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi/organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua perlu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai 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 kerja 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

Maksudnya 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 bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya sangat berguna bagi instansi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Baik itu masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
------------------------	------------------	----------	------------------

Jantra Handoko (2019)	Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bagian Produksi Pt. Anugerah Mulia Indobel (Cokelat Monggo) Yogyakarta	<p>1.Variabel Independen : X_1 : Faktor Internal pegawai X_2 : faktor Eksternal Pegawai</p> <p>2.Variabel Dependen : Y : Produktivitas Kerja</p>	Hasil uji ketepatan model berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian baik. Hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,014 dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga hipotesis alternatif pertama menyatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan faktor eksternal secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
Aristo Nugroho (2019)	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai (Studi kasus : Pegawai Bagian <i>Fill & Pack</i> PT Sari Husada Tbk. Unit II Jalan Raya Solo km 19, Kemudo-Klaten, Jawa Tengah)	<p>1.Variabel Independen : X_1 : Pengawasan X_2 : Disiplin kerja X_3 : Pengalaman kerja X_4 : Upah</p> <p>2.Variabel Dependen : Y : Produktivitas Kerja Pegawai</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.Variabel pengawasan, disiplin, pengalaman kerja, dan upah secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai ($F_{hitung} = 18,263$ sig = 000) 2. Variabel pengalaman kerja ($\beta_{pengalaman} = 88,68$ sig = 0,001) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan variabel pengawasan ($\beta_{pengawasan} = 22,12$ sig = 0,000), disiplin kerja ($\beta_{disiplin} = 23,42$ sig = 0,000), dan upah ($\beta_{upah} = 19,824$ sig = 0,000) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dan 3. Pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
Dian Wahyu Pratiwi dan Widiyanto (2018)	Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Pada Seluruh Tenaga Kerja IKM Monel Di Desa Kriyan Semarang	<p>1.Variabel Independen : X_1 : Faktor Internal X_2 : Faktor Eksternal</p> <p>2.Variabel Dependen : Y : Produktivitas Kerja</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel dengan kontribusi 52%, sedangkan secara parsial faktor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 10,11% dan faktor eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 45,56%. Saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu bagi pengusaha harus memperhatikan upah

			yang diberikan pada pekerja agar pekerja lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
Dewa Ayu Candra Dewi Laksmi (2016)	Analisis Faktor – Faktor Motivasi Eksternal Dan Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus : UD. Pia Bali Sinar Abadi)	1.Variabel Independen : X ₁ : Motivasi Faktor Internal pegawai X ₂ : Motivasi Faktor Eksternal Pegawai 2.Variabel Dependen : Y: Produktivitas Kerja	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor motivasi eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: lingkungan kerja fisik, balas jasa, status, pelaksanaan dan administrasi perusahaan, lingkungan kerja sosial, pengawasan dan tiga faktor motivasi internal yaitu pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai 2. Faktor motivasi eksternal dan internal yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di UD. Pia Bali Sinar Abadi adalah faktor motivasi eksternal dengan variabel status dengan nilai ekstraksi 0,781 dan faktor motivasi internal dengan variabel tanggung jawab dengan nilai ekstraksi 0,819.
Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Produksi Di Pt. Inko Java Semarang	1.Variabel Independen X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Etos Kerja X ₄ : Lingkungan Kerja 2.Variabel Dependen : Y : Produktivitas Kerja	Hasil penelitian yaitu Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 3,495 + 0,151 X_1 + 0,325 X_2 + 0,122 X_3 - 0,020 X_4$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai t hitung $1,767 < t$ tabel yaitu 1,99, variabel motivasi kerja mempunyai t hitung $5,047 > t$ tabel yaitu 1,99, variabel etos kerja mempunyai t hitung $1,375 < t$ tabel yaitu 1,99, dan variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung $-0,267 < -t$ tabel yaitu -1,99. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan

		<p>terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.</p>
--	--	--

2.5 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya *business research* (1992) dalam Sugiyono (2019:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang digunakan sebagai acuan dalam melihat relasi teori dengan berbagai faktor, yang diduga sebagai persoalan mendasar maka perlu dibangun sebuah model konseptual. Didasari pada kajian teoritis dan penelitian Sebelumnya yang terkait.

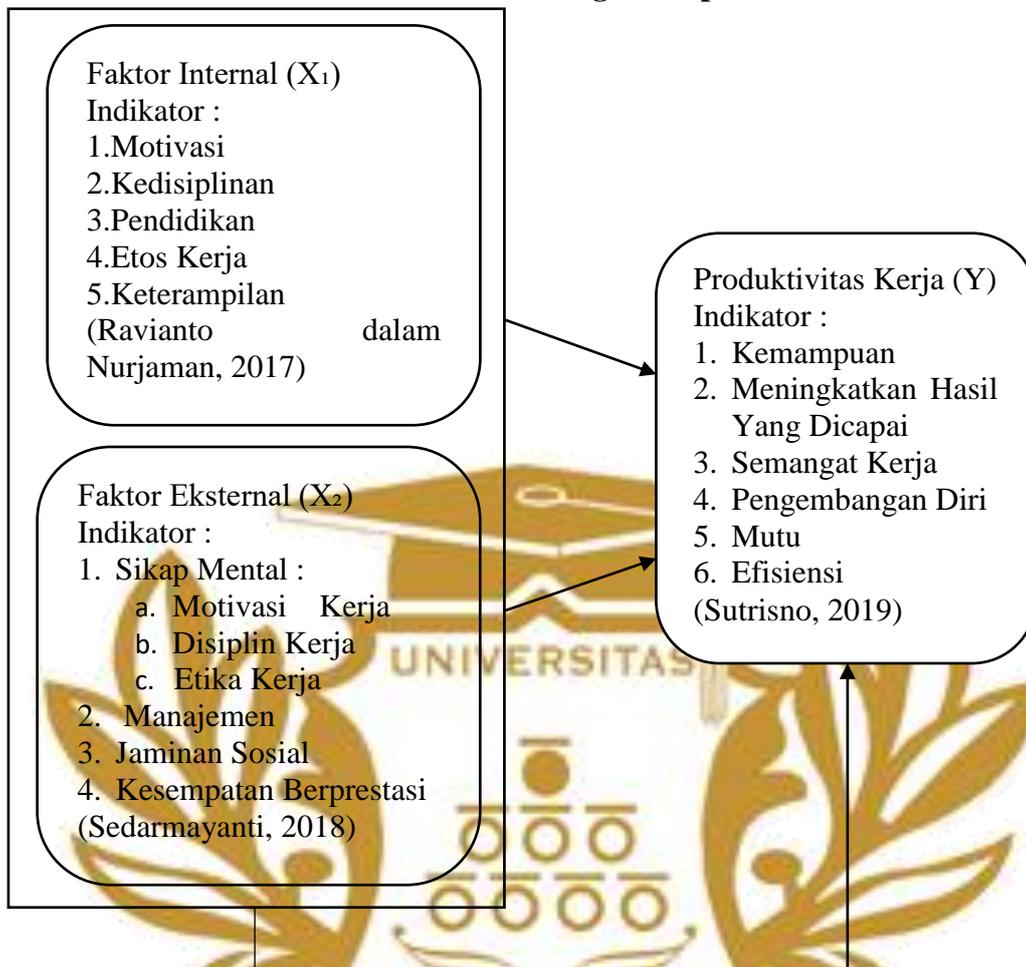
Kerangka konseptual yang coba dibangun adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X_1 yang mewakili faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja, dan keterampilan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.

- 2) Variabel X_2 yang mewakili faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai, faktor tersebut berasal dari organisasi tempat pegawai bekerja meliputi sikap mental berupa : (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), manajemen, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.
- 3) Variabel Y mewakili Produktivitas kerja yang dimaksud adalah kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien yang terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dalam hal peningkatan produktivitas kerja yang baik pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

2.6.1 Variabel Bebas (Independent)

A. Faktor Internal Pegawai (X_1)

Pada dasarnya, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya diantaranya faktor internal dan eksternal . faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi .

Indikator Faktor internal tersebut meliputi :

- 1.Motivasi
- 2.Kedisiplinan
- 3.Pendidikan
- 4.Etos Kerja
- 5.Keterampilan

B. Faktor Eksternal Pegawai (X₂)

Indikator Faktor eksternal yang dimaksud berasal dari luar organisasi meliputi :

1. Sikap Mental berupa :
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Etika Kerja
2. Manajemen
3. Jaminan Sosial
4. Kesempatan Berprestasi

2.6.2 Variabel Terikat (Dependent)

2.6.2.1 Produktivitas Kerja (Y)

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis Antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu, dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengertian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Hal ini karena karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks dan masukan sumber daya bermacam – macam dalam proporsi yang beragam.

Sutrisno (2019:104) Indikator produktivitas kerja tersebut sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

6. Efisiensi

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Faktor Internal Pegawai (X_1)	<p>Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2019:102) dan Nurjaman (2017:225) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh pegawai atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka ada 2 aspek yang harus dipertimbangkan dalam menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja, yaitu aspek internal dan eksternal tenaga kerja. Aspek internal berasal dari diri tenaga kerja. Secara internal atau yang berasal dari dalam diri pegawai seperti tingkat keterampilan yang mendukung dalam kemampuan pegawai bekerja atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor internal yang lain meliputi disiplin kerja yang dapat dibina melalui latihan – latihan yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Tingkat pendidikan juga akan memperoleh tingkat produktivitas, sebab tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal – hal yang bersifat baru.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kedisiplinan 3. Pendidikan 4. Etos Kerja 5. Keterampilan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan yang diberikan seorang pimpinan 2. Dorongan dari dalam lingkungan kerja organisasi 3. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan 4. Absensi berkurang 5. Hadir saat jam kerja 6. tingkat pendidikan yang ditempuh 7. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif 8. Keterampilan meningkat 	Likert

<p>Faktor Eksternal Pegawai (X₂)</p>	<p>Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2019:102) dan Nurjaman (2017:225) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh pegawai atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri. Maka ada 2 aspek yang harus dipertimbangkan dalam menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja, yaitu aspek internal dan eksternal tenaga kerja. Aspek eksternal berasal dari luar kemampuan tenaga kerja. secara eksternal atau yang berasal dari luar diri pegawai seperti iklim dan suasana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Faktor eksternal yang lain adalah kesempatan berprestasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada semua pegawainya. Faktor ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai seperti tingkat keterampilan yang tinggi, namun tidak pernah mendapat kesempatan untuk mendapatkan peluang berprestasi seperti mendapatkan peluang promosi, tentu akan menjadi faktor yang akan menurunkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas kerja. Sebaliknya, jika kesempatan berprestasi diberikan oleh perusahaan, semangat kerja pegawai akan meningkat karena ada hal atau tujuan pribadi dari setiap pegawai tersebut yang akan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Mental berupa : <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi Kerja b. Disiplin Kerja c. Etika Kerja 2. Manajemen 3. Jaminan Sosial 4. Kesempatan Berprestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi yang didapat dari luar lingkungan kerja 2. Kehadiran tepat waktu 3. Beretika yang baik saat bekerja 4. Manajemen yang produktif 5. Tunjangan yang diberi 6. Tujuan diberikan tunjangan 7. Penghasilan yang tinggi 8. Potensi yang dimiliki 9. Membuka Peluang 10. Kenaikan jabatan 	<p>Likert</p>
---	---	--	---	---------------

Produktivitas Kerja (Y)	Sutrisno (2019:99) menyatakan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – 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 kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik 2. Hasil yang dicapai 3. Berusaha tetap optimis dan semangat 4. Mengembangkan kemampuan 5. Menunjukkan kualitas kerja 6. Pencapaian kerja yang maksimal 	Likert
-------------------------	---	--	---	--------

2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berkaitan dengan itu perlu dibuat hipotesis terlebih dahulu untuk dijadikan sebuah rujukan penelitian. Hipotesis penelitian sementara ini yaitu :

- H₁ : Faktor internal pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.
- H₂ : Faktor eksternal pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.
- H₃ : Faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo.