

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dalam jangka waktu tertentu (Busro, 2018). Agustini (2019:110) Produktivitas kerja adalah seluruh hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan kata lain produktivitas adalah hasil dari cara seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Demikian halnya, penurunan produktivitas karyawan dapat berdampak pada prestasi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output yang optimal dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada, produktivitas dapat berupa sikap mental yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya, yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik (Sutrisno, 2017).

Afandi (2018:91) produktivitas kerja adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Sedarmayanti (2017) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dengan demikian, produktivitas kerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam jumlah dan kualitas yang tinggi dengan menggunakan waktu dan sumber daya terbatas. Demikian halnya, penurunan produktivitas karyawan dapat berdampak pada prestasi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Tabel 2. 1
Definisi Produktivitas Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1.	2017	Edy Sutrisno	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output yang optimal dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada, produktivitas dapat berupa sikap mental yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya.
2.	2017	Sedarmayanti	Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
3.	2018	Pandi Afandi	Produktivitas kerja adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4.	2018	Busro	Produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dalam jangka waktu tertentu.
5.	2019	Agustini	Produktivitas kerja adalah seluruh hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan kata lain produktivitas adalah hasil dari cara seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 dari kelima hasil penelitian terdahulu maka pendapat Agustini (2019) mengatakan bahwa Produktivitas kerja adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini,

karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Agustini (2019:111) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Keahlian dan kemampuan pegawai

Tingkat keahlian dan kemampuan pegawai yang dimiliki oleh pegawai pemegang peranan penting dalam menentukan produktivitas. Pegawai dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan efisien.

2. Kemampuan pimpinan perusahaan.

Pimpinan yang berpengalaman dan mampu mengelola dan mengembangkan pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja positif.

3. Kompensasi.

Pegawai akan lebih motivasi dan produktif jika mereka mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan peran mereka di perusahaan.

4. Disiplin kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja dan mampu menjaga ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan tugas akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

5. Hubungan dengan rekan kerja.

Pegawai yang memiliki hubungan baik dan sejahtera dengan rekan kerja akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan efisien.

6. Kesehatan dan keselamatan pegawai.

Pegawai yang sehat dan aman dalam melaksanakan tugas akan lebih produktif dan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

7. Lingkungan kerja

Pegawai yang bekerja dalam lingkungan nyaman, ramah, dan terorganisasi akan lebih produktif dan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Pegawai yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup akan lebih produktif dan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

9. Pemeliharaan pegawai.

Perusahaan yang melakukan pemeliharaan dan pengembangan pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja positif.

10. Motivasi kerja pegawai.

Pegawai yang terbangun dan terinspirasi dalam melaksanakan tugas akan lebih produktif dan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

2.1.1.3 Manfaat Produktivitas Kerja

Agustini (2019:115) Manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan meliputi:

1. Meningkatkan komitmen organisasi.
2. Meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Meningkatkan hasil dengan penggunaan sumber daya yang efisien.
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Meningkatkan kinerja kerja organisasi.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Agustini (2019:115) untuk mengukur produktivitas kerja dibutuhkan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan selama mereka bekerja.
2. Kejujuran pegawai, kejujuran pekerja dalam melakukan tugas mereka berdampak pada hasil dari laporan kerja sesuai dengan kenyataan.
3. Inisiatif, pemikiran karyawan dalam menemukan konsep inovatif dalam pembuatan produk atau jasa dengan kualitas yang lebih baik.
4. Absensi, tingkat kehadiran karyawan yang mencakup jam masuk kerja, waktu istirahat, dan jam balik kerja.
5. Kerjasama, karyawan harus bekerjasama untuk menyelesaikan tugas, baik kerjasama antara atasan dan bawahan atau atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja.
6. Pemanfaatan waktu, kesesuaian waktu yang digunakan oleh karyawan dikenal sebagai pemanfaatan waktu dalam pembuatan produk baik barang atau jasa.

Afandi (2018:91) indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kuantitas kerja, jumlah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, suatu standar hasil yang berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh pegawai, dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu tugas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.

Sedarmayanti (2017) indikator produktivitas yaitu:

1. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Memiliki motivasi yang positif, yaitu ingin melakukan tugas dan menghasilkan hasil yang baik.
3. Memiliki orientasi kerja yang positif, yaitu memahami dan menghargai tujuan dan misi perusahaan.
4. Bertanggung jawab, yaitu mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
5. Dapat bergaul dengan efektif, yaitu mampu melakukan komunikasi dan kerjasama dengan lainnya dalam melaksanakan tugas.

(Sutrisno, 2017) untuk mengukur produktivitas kerja dibutuhkan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pegawai harus memahami tugasnya dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Pegawai harus bertanggung jawab untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Pegawai harus menyadari nilai pekerjaan yang dilakukan dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja

Pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja lebih keras dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

4. Pengembangan diri

Pegawai harus selalu berupaya meningkatkan kapasitas dan keterampilannya, dan harus belajar terhadap pembelajaran baru yang akan membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja kerja.

5. Mutu

Pegawai harus menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Pegawai harus membawa nilai tambah dan tugas yang dilakukan harus memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

6. Efisiensi

Pegawai harus memiliki mampu menyelesaikan tugas dengan efisien.

Tabel 2.2
Indikator Produktivitas Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Produktivitas Kerja
1.	2017	Sutrisno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
2.	2017	Sedarmayanti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan 2. Memiliki motivasi yang positif 3. Memiliki orientasi kerja yang positif 4. Bertanggung jawab 5. Dapat bergaul dengan efektif
3.	2018	Pandi Afandi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja

			3. Ketepatan waktu
4.	2019	Agustini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kejujuran pegawai 3. Inisiatif 4. Absensi 5. Kerjasama 6. Pemanfaatan waktu

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas, peneliti mengambil indikator produktivitas kerja menurut Agustini (2019) yaitu kualitas, kejujuran pegawai, inisiatif, absensi, kerjasama, dan pemanfaatan waktu. Karena indikator-indikator tersebut paling sesuai dengan penelitian ini.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Afandi, (2018:11) Disiplin Kerja adalah alat yang dapat digunakan oleh pimpinan dan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial. Agustini (2019:89) Disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman bagi setiap pegawai untuk berperilaku dalam organisasi dan sebagai pengendalian diri untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka selalu sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan.

Tabel 2.3
Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1.	2016	Hasibuan	Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.
2.	2018	Pandi Afandi	Disiplin kerja adalah alat yang dapat digunakan oleh pimpinan dan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial.
3.	2019	Fauzia Agustini	Disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.3 dari kelima hasil penelitian terdahulu maka pendapat Pandi Afandi (2018) disiplin kerja adalah alat yang dapat digunakan oleh pimpinan dan manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial, dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

4.1.3.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut mangkunegara (2015:129) dalam Firdaus & Hidayati (2022:148) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang diterapkan.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:190) dalam Firdaus & Hidayati (2022:148) macam-macam disiplin kerja adalah :

1. Disiplin diri, perilaku disiplin diri harus dilakukan demi kepentingan organisasi.
2. Disiplin kelompok, disiplin ini diperlukan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin preventif, disiplin diterapkan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
4. Disiplin korektif, disiplin yang diterapkan untuk memperbaiki pelanggaran peraturan dan mencegah pelanggaran baru.
5. Disiplin progresif, memberikan hukuman atas pelanggaran berulang. Hal ini akan menjadi penilaian agar tidak menerima hukuman yang lebih berat.

4.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan; pada dasarnya, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan mereka agar mereka disiplin dan bersungguh-sungguh saat mengerjakan pekerjaan mereka.

2. Kepemimpinan

Pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya, sehingga kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan.

3. Kompensasi

Kompensasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan; semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin disiplin karyawan. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar karyawan tidak dipenuhi, karyawan akan lebih sulit untuk disiplin.

4. Sanksi Hukum

Karyawan akan lebih takut untuk melakukan tindakan indisipliner jika ada sanksi hukum yang semakin berat. Akibatnya, kesetiaan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan meningkat.

5. Pengawasan

Tindakan yang paling efektif untuk menerapkan kedisiplinan adalah pengawasan terhadap kerja pegawai.

4.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Agustini (2019:104) mengatakan indikator disiplin yaitu:

1. Tingkat kehadiran, jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk melakukan tugas perusahaan, yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang rendah.
2. Tata cara kerja, aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.
3. Ketaatan pada atasan, bertindak sesuai dengan arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, sikap seseorang melakukan pekerjaan dengan baik secara sukarela daripada dipaksa.

5. Tanggungjawab, kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka di tempat kerja, sarana dan prasarana yang digunakan dan hasil kerja mereka,

Afandi (2018:21) mengatakan dimensi dan indikator disiplin yaitu:

1. Ketaatan waktu dengan indikator: masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir atau tidak bekerja.
2. Tanggung jawab kerja dengan indikator: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Hasibuan (2016:193) mengatakan indikator disiplin yaitu:

1. Sikap, mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
 - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja.
 - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
3. Tanggung jawab, kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah di tentukan, dan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1.	2016	Hasibuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab
2.	2018	Pandi Afandi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan waktu: masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir atau tidak bekerja. 2. Tanggung jawab: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian
3.	2019	Agustini	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.4, peneliti mengambil dua indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) ketaatan waktu dan tanggung jawab. Karena indikator-indikator tersebut dirasa paling sesuai dengan penelitian ini.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

(Robbins et al., 2017) Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk merujuk terhadap kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan adalah penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan kualitas yang baik pula.

Wibowo (2017:94) Kemampuan Kerja hakikatnya dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan berbagai tugas secara fisik, emosional, dan

intelektual untuk menunjukkan cara untuk mencapai tujuannya, dalam hal ini tujuan perusahaan.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan dengan kualitas yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan kemampuan fisik, emosional, dan intelektual, yang diharapkan oleh perusahaan dan diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

Tabel 2. 5
Definisi Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kemampuan Kerja
1.	2017	Robbins	Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk merujuk terhadap kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan adalah penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan kualitas yang baik pula.
2.	2017	Wibowo	Kemampuan Kerja hakikatnya dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan berbagai tugas secara fisik, emosional, dan intelektual untuk menunjukkan cara untuk mencapai tujuannya, dalam hal ini tujuan perusahaan.

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.5 dari kelima hasil penelitian terdahulu maka pendapat Robbins (2017) Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk merujuk terhadap kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan adalah penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan

oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan kualitas yang baik pula, dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Kemampuan

Blanchard dan Hersey (2013) dalam Wardoyo & Suwasono (2022:131) terdapat 3 jenis kemampuan yaitu :

1. Kemampuan teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknis merangkum keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan pengetahuan, teknik, alat, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.

2. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*)

Kemampuan hubungan antar manusia mempertimbangkan kemampuan profesional seseorang terhadap kemampuan orang lain yang lebih memahami motivasi dan tekanan teman sebaya yang efektif.

3. Kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*)

Kemampuan konseptual adalah kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Robbins et al., (2017) indikator kemampuan kerja yaitu :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, yang mencakup meningkatkan pemahaman teori dan kemampuan untuk membuat keputusan tentang masalah yang berkaitan dengan mencapai tujuan.

3. Masa kerja

Waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Winardi (2016:69) indikator kemampuan kerja yaitu:

1. Keterampilan (*skill*), keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai kombinasi dari bakat dan kepribadian mereka.
2. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan yang diperoleh dari Pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.
3. Pengalaman Kerja (*work experience*), pengalaman kerja atau sumber daya manusia yang relevan.

Wibowo (2017:94) indikator kemampuan kerja yaitu:

1. Kemampuan Intelektual, menunjukkan keterampilan dalam menganalisis dan memahami informasi dan konsep.

2. Kemampuan Kognitif, mampu mengorganisasi dan memanfaatkan informasi dan data yang diperoleh.
3. Kemampuan Emosional, mampu mengendalikan emosi dan mengontrol tingkat kecewa, rasa tidak nyaman, atau ketakutan.
4. Kemampuan Fisik, mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam waktu yang ditetapkan.
5. Dampak Kemampuan, menunjukkan keterampilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

Tabel 2. 6
Indikator Kemampuan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kemampuan Kerja
1.	2016	Winardi	1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Pengalaman kerja (<i>work experience</i>)
2.	2017	Robbins	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja
3.	2017	Wibowo	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Kognitif 3. Kemampuan Emosional 4. Kemampuan Fisik 5. Dampak Kemampuan.

Sumber : Hasil olah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.6 peneliti mengambil tiga indikator dari Robbins (2017) yaitu kesanggupan kerja, Pendidikan, dan masa kerja.

2.2 Hasil Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk mendapatkan referensi dan bahan yang dapat digunakan sebagai patokan maupun perbandingan dalam penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Caissar, Hardiyana A, Fasha Nurhadian (2022) E-ISSN: 2775-6866	Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat) Metode: menggunakan Teknik analisis jalur Sampel: 50 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan Variabel X2 yaitu Disiplin Kerja Perbedaan: Variabel X1 Motivasi Kerja dan Y yaitu Kinerja Karyawan
2.	Mafilla Sari & Andriani, (2022) e-ISSN: 2810-0581	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo Metode: menggunakan pendekatan kuantitatif Sampel: 55 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai uji R sebesar 0,745 yaitu ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independent dan variabel dependen	Persamaan: Menggunakan Variabel X1 Kemampuan Kerja dan Y produktivitas kerja Perbedaan: Penulis tidak mengambil Variabel X2 pelatihan, X3 lingkungan kerja dan penelitian dilakukan di PT. Petrokopindo Ciptra Selaras Sidoarjo
3.	(Setiawan Muhammad Dedi, Bakri, Ilyas 2022) ISSN : 2656-5781	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh Metode: menggunakan metode analisi regresi linear berganda Sampel: 110 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Menggunakan Variabel X1 Disiplin Kerja dan Y Produktivitas Kerja Perbedaan: Variabel X2 Fasilitas Kerja dan penelitian dilakukan di Kota Banda Aceh
4.	Sartika Uwewengo, Rahman Pakaya,	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa	Persamaan:

	Rizan Machmud (2023) p-ISSN: 2620-9551 e-ISSN 2622-1616	Pegawai pada dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo Metode: menggunakan analisis regresi linier Sampel: 50 responden	Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas	Menggunakan Variabel X1 Disiplin Kerja dan Y Produktivitas Kerja Perbedaan: Penelitian dilakukan di Kota Gorontalo dan penulis menggunakan 2 variabel sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel
5.	Sagita Lengkong, Hizkia Jacky, Dea Astuti, Glorya Lumenta, Githa, Vicky (2022) ISSN : 2303-1174	The effect of work ability and financial compensation on employee performance in the Manado City Tourism Office Metode: menggunakan kuantitatif dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R ²), Uji F dan t. Sampel: 34 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara silmutan kemampuan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan: Menggunakan Variabel X1 Kemampuan Kerja Perbedaan: Variabel X2 kompensasi finansial, Y kinerja, penelitian dilakukan di Kota Manado
6.	Widya Rahmawati, (2022) ISSN : 2087-8443	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni Metode: menggunakan analisis regresi linier berganda degan data SPSS versi 23.0 Sampel: 55 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara silmutan (Uji F) Rektutmen, seleksi, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan rekrutmen dan	Persamaan: Menggunakan Variabel X3 kemampuan kerja dan Y produktivitas kerja Perbedaan: Variabel X1 rekrutmen dan X2 yaitu seleksi

			kemampuan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	
7.	(Lonek et al., 2023) e-ISSN : 2747-125X	The Influence Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Work Productivity At The Kupang Branch Of The Indonesian Post Office (Company). Metode: menggunakan pendekatan kuantitatif Sampel: 40 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Menggunakan variabel X2 disiplin kerja dan Y produktivitas kerja Perbedaan: Variabel X1 lingkungan kerja
8.	Lestari & Liana, (2023) p-ISSN: 2598-831X e-ISSN: 2598-8301	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap 7 Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang Metode: menggunakan Teknik analisis regresi berganda Sampel: 100 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	Persamaan: Menggunakan Variabel X1 Kemampuan Kerja Perbedaan: Variabel X2 Semangat Kerja, X3 Motivasi Kerja, Y Kinerja dan penelitian di lakukan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang
9.	Marlapa & Mulyana (2020) ISSN: 2146-4405	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables Metode : menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur Sampel : 130 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi	Persamaan : menggunakan variabel X1 Disiplin Kerja dan variabel Y Produktivitas Kerja Perbedaan : Variabel X2 Motivasi Kerja
10.	Adaria et al., (2021) ISSN: 2169-8767	The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office Metode : menggunakan analisis regresi linier berganda Sampel : 137 responden	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan : menggunakan variabel X1 Disiplin Kerja dan Variabel X2 Kemampun Kerja Perbedaan : Variabel Y Kinerja

			karyawan melalui motivasi	
11.	Iptian et al., (2020) ISSN : 2364-5369	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance Metode : menggunakan analisis regresi linier berganda Sampel : 40 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan : menggunakan variabel X1 Disiplin Kerja Perbedaan : menggunakan variabel X2 Kompensasi dan variabel Y Kinerja
12.	Maryani et al., (2021) e-ISSN: 2775-0809	The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City Metode : menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial Sampel : 114 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : menggunakan variabel Disiplin Kerja Perbedaan : Menggunakan Motivasi Kerja dan Kinerja dengan perbedaan tempat penelitian

Sumber: Hasil oleh peneliti 2024

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang memaparkan persamaan dan perbedaan juga perbedaan antara penelitian yang ditulis peneliti dengan peneliti terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa pembeda dari keseluruhannya yaitu metode analisis dan tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti berbeda dengan penelitian terdahulu.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terkait. Kerangka pemikiran ialah model

konseptual akan teori yang saling berkaitan satu sama lain terhadap faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan hipotesis.

Sumber Daya Manusia adalah komponen yang paling penting bagi sebuah organisasi untuk maju dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Karena itu, organisasi harus memperhatikan berbagai aspek sumber daya manusianya. Dalam penelitian ini, sumber daya manusia adalah pegawai dari Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

Faktor yang selalu menentukan keberhasilan di sebuah organisasi yaitu dengan melihat produktivitas pegawai. Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan output yang optimal dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya keahlian dan kemampuan pegawai, kemampuan pimpinan perusahaan, kompensasi, disiplin kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesehatan dan keselamatan pegawai, lingkungan kerja, pendidikan dan pengalaman kerja, pemeliharaan pegawai, dan motivasi kerja. Adapun indikator produktivitas kerja yaitu kualitas, kejujuran, inisiatif, absensi, kerjasama, dan pemanfaatan waktu. Disiplin kerja juga berkaitan dengan produktivitas kerja, untuk meningkatkan produktivitas dibutuhkan kedisiplinan kerja yang baik, disiplin kerja merupakan suatu proses dimana kita harus patuh dan taat kepada aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Adapun indikator disiplin kerja yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara

efektif, tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian.

Untuk mendukung produktivitas kerja yang baik dibutuhkan kemampuan kerja yang baik pula, kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan adalah penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan hasil yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan kualitas yang baik pula. Adapun indikator kemampuan kerja yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

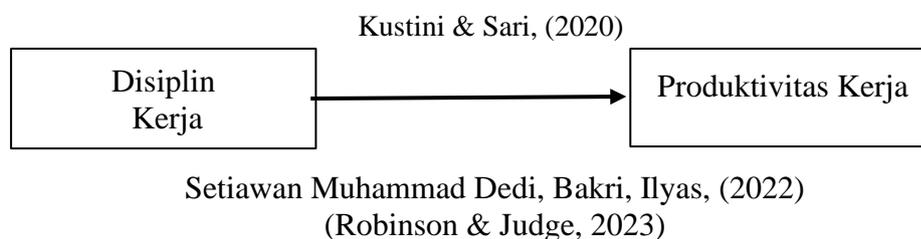
Dapat disimpulkan berdasarkan uraian di atas, bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, uraian dari kerangka pemikiran di atas didapat dalam keterkaitan antara variabel dengan variabel lainnya.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang terlambat datang dalam jam masuk kerja, keluar kantor pada saat jam kerja, menunda pelaksanaan tugas kantor, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu.

(Kustini & Sari, 2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD” menghasilkan penelitian yaitu hubungan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan Muhammad Dedi, Bakri, Ilyas, (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin baik produktivitas kerja. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap prosedur dan tanggungjawab individu, yang dapat mendorong kinerja lebih baik dan hasil kerja yang lebih produktif (Robinson & Judge, 2023).

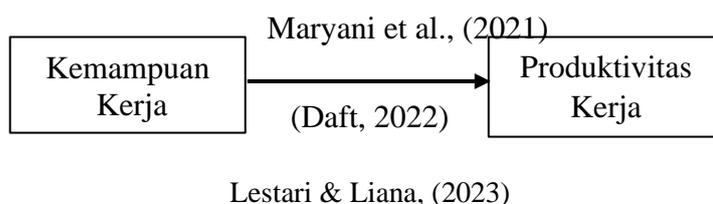


Gambar 2. 1
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Liana, (2023) kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani et al., (2021) kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini

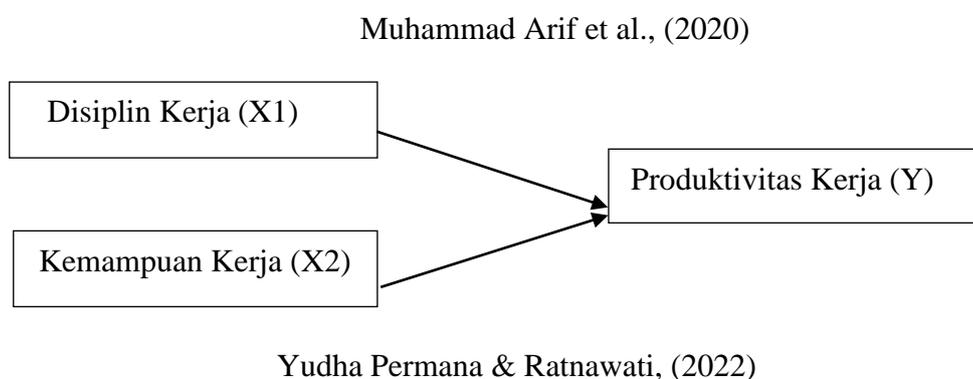
menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja, maka akan semakin baik produktivitas kerja. Pengembangan pegawai termasuk peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja, berkontribusi pada produktivitas kerja (Daft, 2022).



Gambar 2. 2
Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

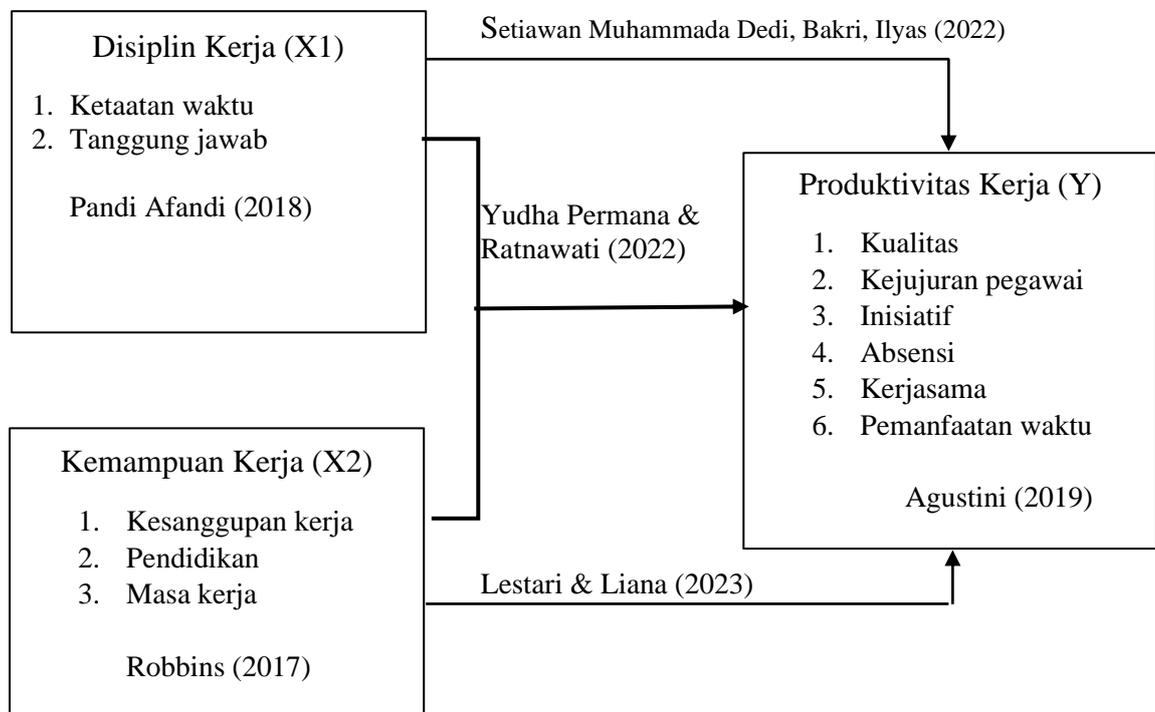
2.3.3 Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yudha Permana & Ratnawati, 2022) disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Muhammad Arif et al., (2020) disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan kemampuan kerja, maka akan semakin baik produktivitas kerja.



Gambar 2. 3
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2018:93) hipotesis merupakan sebuah riset atau simpulan yang bersifat kontempores yang menjelaskan mengenai perumusan sebuah problem, yang disusun pada deskripsi pertanyaan.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruk ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak di hipotesiskan, tetapi di jabarkan bersadarkan diuraikan secara deskriptif sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian

kedua dan seterusnya dapat di hipotesiskan. Maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.
- H2 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.
- H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis secara simultan.