

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.2 Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan

memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Tabel 2. 1  
Konsep Motivasi

Definisi Motivasi Kerja	
Sunyoto (2016)	motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.
Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)	motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
Andika (2019)	Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.
Sunyoto (2015)	motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

### 2.1.2.1 Indikator Motivasi

indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial,

Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

## **2.1.3 Pengalaman Kerja**

### **2.1.3.1 Definisi Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan suatu hasil dari rangkaian proses perjalanan seseorang dalam hidupnya yang menpuh waktu dan menghasilkan kemampuan,

keterampilan, dan pemahaman tentang apa yang pernah dilakukan selama proses tersebut.

Menurut Sutrisno (2016) pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut.

Yunarsih dan Suwanto (2016 : 159 – 160) antara lain komitmen terhadap visi misi institusional, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat, keahlian dan keterampilan yang disukai.

Menurut Perpres No 8 Tahun 2012 Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara insentif yang menghasilkan kompetensi.

Foster (dalam Jurnal sartika, 2015, 56) menyatakan bahwa Pngalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh karyawan, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.

Tabel 2. 2  
Konsep Pengalaman Kerja

Definisi Pengalaman Kerja	
Menurut Sutrisno (2016)	Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut.
Yunarsih dan Suwanto (2016 : 159 – 160)	Pengalaman kerja antara lain komitmen terhadap visi misi institusional, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat, keahlian dan keterampilan yang disukai.
Perpres No 8 Tahun 2012	Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara insentif yang menghasilkan kompetensi..

Definisi Pengalaman Kerja	
Foster (dalam Jurnal sartika, 2015, 56)	Menyatakan bahwa Pengalaman kerja diartikan sebagai tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang di alami oleh karyawan, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawab nya dengan baik.
Ratulangi, (2016:327)	Pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Dari Definisi Menurut Para Ahli Tersebut Maka dapat di simpulkan bahwa definisi disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

### 2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ratulangi, (2016:327) pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Adapun beberapa indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama kerja/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan, kemampuan dan perilaku.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan, penggunaan teknologi dan teknik pekerjaan.

d. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

Yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, biasanya tingkat keterampilan akan meningkat seiring dengan masa kerja, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi tingkat keterampilan.

## **2.1.4 Produktivitas**

### **2.1.4.1 Definisi Produktivitas**

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Andika, wijanarko, dan Ahmad (2019) produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

Menurut Sutrisno (2018) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan 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.

Definisi Produktivitas	
Menurut Afandi (2018)	Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.
Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016:156)	mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.
Menurut Andika, wijanarko, dan Ahmad (2019)	produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.
Menurut Sutrisno (2018)	produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan 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.

Dari yang telah dipaparkan diatas oleh para ahli , maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi keluaran dengan masukan (produk) yang dihasilkan oleh prorangan atau kelompok.

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Menurut Afandi (2018 : 93) dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Berikut ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja

5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

#### **2.1.4.3 Indikator Produktivitas**

##### **1. Kuantitas kerja**

Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas disini menunjukkan jumlah atau target barang yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu pekerjaan di perusahaan tersebut dalam kurun waktu yang ditentukan.

##### **2. Kualitas kerja**

Suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas itu sendiri menyangkut pengukuran seberapa baik tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, tentunya dilihat dari hasil kerja yang diperoleh.

##### **3. Ketepatan waktu**

Suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu

hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

### 2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel

Tabel 2. 3  
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera  Oleh: Adji Sigit sutedjo & Anwan Prabu Mangku Negara (2013)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja.	Membahas variabel Motivasi Kerja	Melakukan penelitian pada PT. Inti Kebun Sejahtera	Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri
2.	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Tingkat pendidikan dan Pengalaman	Membahas variabel Pengalaman Kerja	PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja	Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
	Cabang Singaraja. Oleh : Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019)	Kerja terhadap Kinerja.			
3.	pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Oleh : R. Andika (2019).	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas	- Membahas variabel motivasi kerja - Membahas produktivitas	Melakukan penelitian pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	- Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri
4.	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan Oleh : S. Sinaga (2020)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pengalam kerja terhadap produktivitas	- Membahas variabel motivasi - Membahas variable pengalaman kerja - Membahas variable produktivitas	Melakukan penelitian pada PT.Trikarya Cemerlang Medan	- Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel motivasi	Melakukan penelitian di Pt Rembaka	- Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
	Penjualan Pt Rembaka  Oleh : Susanto, N. (2019)				
6.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso Oleh : Febrianti N. R (2019).	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas	- Membahas variabel motivasi - Membahas variabel pengalaman kerja - Membahas variable produktivitas	Melakukan penelitian di Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.	- Penulis melakukan penelitian pada PT. Surya Unggas Mandiri

Sumber: Diolah Penulis (2021)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai Produktivitas yang baik maka dibutuhkan beberapa hal yang dapat mencapai tujuan tersebut, diantaranya motivasi dan pengalaman kerja. Dengan motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat mengasah kemampuan, keyakinan dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

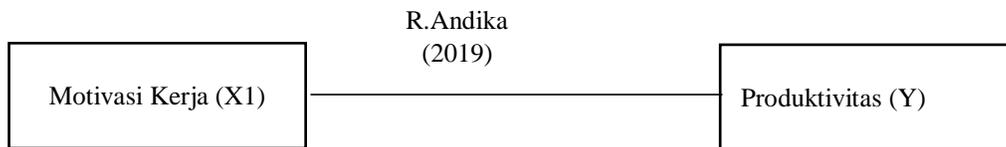
Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Hal ini perlu diperhatikan pada PT. Surya Unggas Mandiri untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu melalui motivasi kerja yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya motivasi kerja

yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan.

Kemudian untuk memaksimalkan produktivitas karyawan maka perusahaan harus meningkatkan pengalaman kerja mendapatkan produktivitas karyawan yang maksimal.

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian R.Andika (2019) meneliti tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

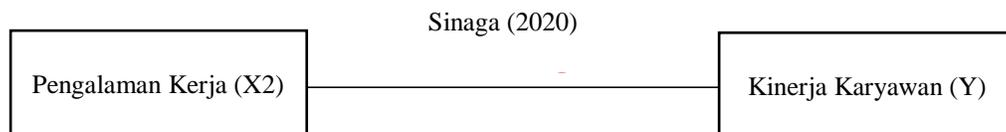


Gambar 2.1

Keterkaitan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Sinaga (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman kerja memiliki tingkat produktivitas kerja yang optimal. Pada dasarnya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena pengalaman kerja akan menambah keterampilan kerja karyawan.



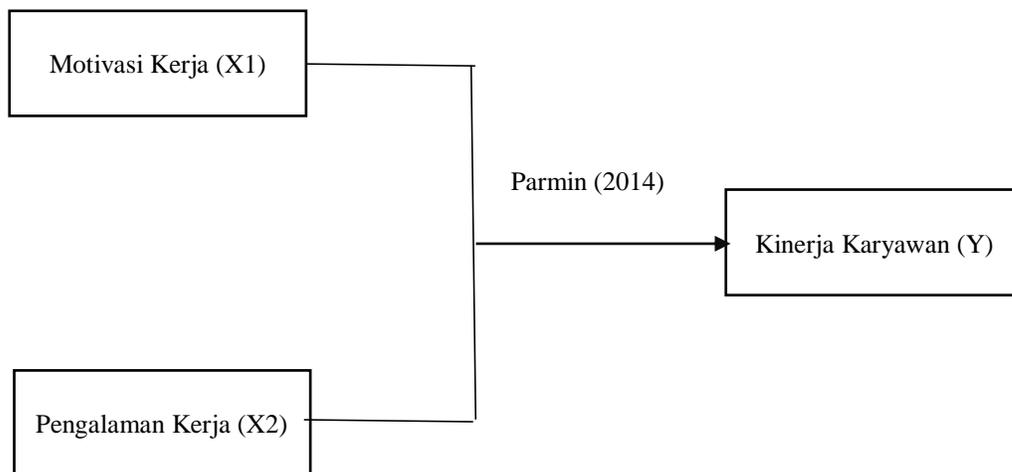
Gambar 2.3

Keterkaitan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Febriani (2019) Adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Pengalaman kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas tenaga kerja akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu motivasi kerja dan pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk mendukung tingkat produktivitas seseorang. Seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

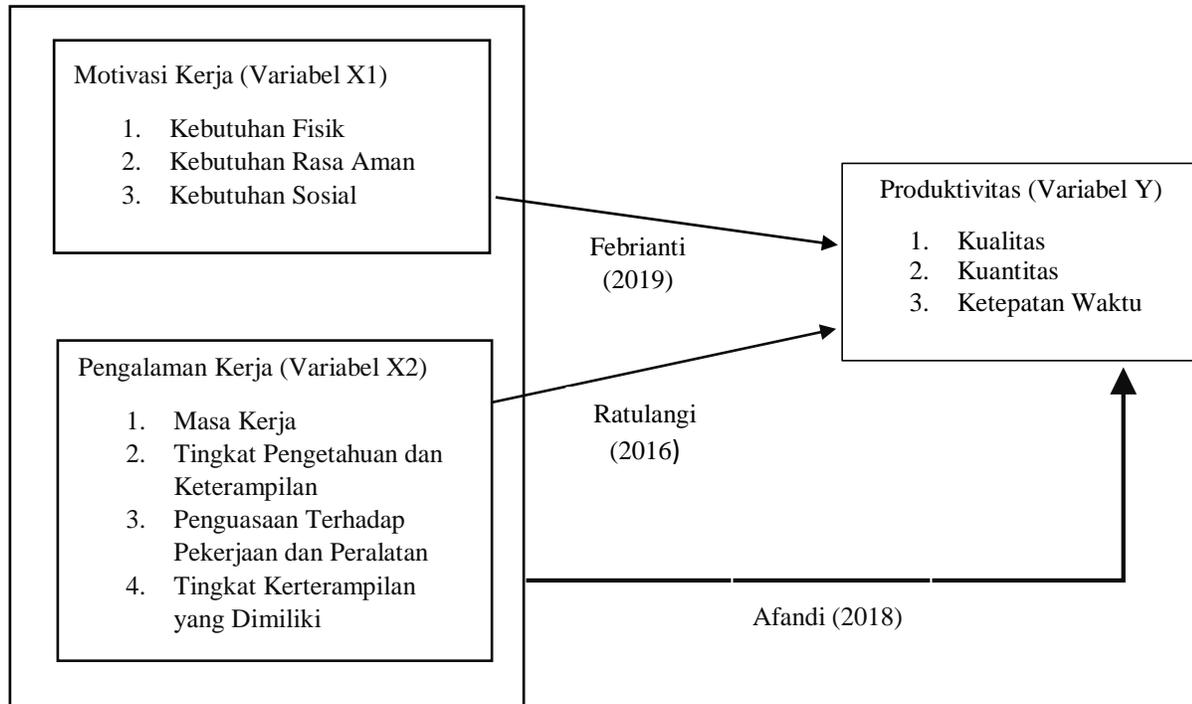


Gambar 2.4

Keterkaitan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Produktivitas

## 2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



### 2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2010) dalam bukunya Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT. Surya Unggas Mandiri.

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT. Surya Unggas Mandiri.

H3 : Motivasi Kerja dan Pengalaman berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Unggas Mandiri.