

BAB I

PENDAHULUN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan badan usaha milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk kemaslahatan desa. LPD Desa Adat Canggü adalah sebagai salah satu wadah kekayaan desa canggü, menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha ke arah peningkatan taraf hidup kemaslahatan desa dan dalam kegiatannya banyak menunjang pembangunan desa. Pendirian LPD Desa Adat Canggü merupakan salah satu kebijakan strategis yang dapat menjangkau kelompok masyarakat desa canggü. Tujuan dari LPD Desa Adat Canggü adalah untuk membantu masyarakat desa dalam pemupukan modal untuk dikembangkan guna meningkatkan usaha ekonomi rakyat, untuk mencapai hal tersebut LPD menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana dan menyalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

Adapun tingkat pendidikan pegawai LPD Desa Adat Cangu seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan
LPD Desa Adat Cangu

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
S2	2
S1	10
D3	1
SMA	17
SMK	5

Sumber: LPD Desa Adat Cangu

Berdasarkan uraian table 1.1 diatas jelas terlihat bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi jumlahnya lebih rendah daripada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah (pendidikan terakhir sma). Suryadi (2001) mengemukakan bahwa *intellectual* berpengaruh dalam membentuk produktivitas kinerja karyawan yang efisien pada diri seseorang. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

LPD Desa Adat Cangu merupakan lembaga perkreditan desa yang memiliki komitmen untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat, salah satu cara yaitu dengan memberikan pelayanan dibidang keuangan. Dalam sejarah perjalanan LPD Desa Adat Cangu memiliki beberapa masalah yang perlu mendapatkan perhatian khusus seperti terlihat dari karyawan yang masih belum trampil menggunakan komputer dalam menyelesaikan tugasnya yang harus diselesaikan

dan lebih banyak menggunakan sistem manual dalam menyelesaikannya, sehingga waktu yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan akan semakin lama. Selain itu, kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Dalam perusahaan ini karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja dikarenakan jarang adanya promosi kenaikan jabatan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan menurun maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Triton P.B (2017) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa). Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2019) Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain: pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang

terbesar untuk pengadaan produk atau jasa. kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal. Suma'mur (2019) Faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia adalah kesehatan. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sakit dan tidak bekerja menyebabkan yang bersangkutan tidak produktif selama sakit dan tidak bekerja.

Mangkuprawira (2004:42) mengatakan Proses yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan sering disebut dengan penilaian prestasi kerja. menurut Hasibun (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keakapan dan kesungguhan serta waktu. Suatu organisasi pasti memiliki penelitian prestasi kerja karyawan yang merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan dalam waktu tertentu.

Menurut Wahyuni, dkk (2018) berpendapat bahwa Prestasi Kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit dan defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Prestasi sebagai kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan. Pada

dasarnya prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firsty Candra (2016), Syahrul Munir (2020) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja melalui ukuran secara kualitas, kuantitas, disiplin kerja, kerjasama dan inisiatif yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang berarti hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Selain prestasi kerja Keberadaan promosi jabatan sekarang ini juga sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha penyegaran kembali (*refreshing*) dengan penciptaan suasana kerja baru, dan sebagai sarana penajakan bagi karyawan untuk memberikan keragaman pengalaman kerja. Peran karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting, untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, yang telah ditetapkan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Fani, dkk (2020) Daya perangsang atau pendorong yang mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya antara karyawan satu dengan yang lainnya yaitu disebabkan oleh perbedaan motif tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki daya pendorong yang sangat ampuh untuk diterapkan. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya lebih lama dan lain-lain. (Khotimah, 2019) dengan adanya kesempatan untuk dipromosikan maka karyawan akan termotivasi dan semangat kerjanya pun akan meningkat. Jika kesempatan untuk

dipromosikan *relative* kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja menurun.

Nurmansyah (2019) Promosi Jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, hal ini juga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Marihot (2019) berpendapat bahwa Promosi Jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada *level* organisasi yang lebih besar . Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya pemberian promosi jabatan kepada karyawan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberi status sosial, wewenang ,tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Promosi jabatan yang objektif dan adil diyakini dapat memengaruhi produktivitas kerja para karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan

oleh Hafiz, dkk (2022) dengan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Melda (2021) yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2017) adalah, Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan mengadakan promosi jabatan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Semangat kerja yang tinggi tercermin pula dalam motivasi kerja yang berarti mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan dalam perusahaan. Menurut Adella Hotyda Siregar (20017:23) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang mengerakkan seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Motivasi berperan penting di dalam perusahaan guna membangkitkan semangat kerja pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelaksanaan

motivasi yang tepat akan mendorong perusahaan lebih cepat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan tugas yang diberikan. Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas gugur kewajiban, tidak ada kreasi dan semangat untuk menjadikan apa yang dilakukan menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2012), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Senada dengan hal itu Anoraga, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Bangun, (2018) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan. Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses

yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketakutan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai dasar utama bagi seseorang untuk menghasilkan karya yang berguna demi kemajuan baik dirinya sendiri atau juga bagi banyak orang. Menurut Kurnia (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Adapun Data Profitabilitas pada LPD Desa Adat Canggü dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.2
Data Profitabilitas LPD Desa Adat Canggü Tahun 2020

Tahun	Profitabilitas / Laba	Total Aset
2018	Rp. 7,186,857,255	Rp. 247,148,342,774
2019	Rp. 8,027,836,621	Rp. 291,908,477,587
2020	Rp. 7,004,490,157	Rp. 264,116,557,424

Sumber : LPD Desa Adat Canggü

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah laba yang dihasilkan oleh LPD Desa Adat Canggü adalah sebesar 7,186,857,255 sedangkan jumlah total aset yang dihasilkan oleh LPD Desa Adat Canggü pada tahun 2018 adalah sebesar 247,148,342,774. Dan meningkat pada tahun 2019 sebesar laba 8,027,836,621 dan total aset sebesar 291,908,477,587. Tetapi kembali

menurun pada tahun 2020 laba yang dihasilkan sebesar 7,004,490,157 dengan total asset sebesar 264,116,557,424. Hal ini berarti produktivitas yang dimiliki oleh karyawan sering terjadi kesalahan dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini akan mempengaruhi daya kerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu mengenai motivasi yang diteliti oleh Savitri (2019), Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Virginia, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada LPD Desa Adat Cangu Kecamatan Kuta Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada LPD Desa Adat Cangu

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori prestasi kerja, promosi jabatan dan motivasi kerja dalam bidang ilmu sumber daya manusia (SDM). Dan memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait atau menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan prestasi kerja, promosi jabatan, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemikiran, dan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam

organisasi atau perusahaan yang dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari prestasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja bagi produktivitas kerja. Bagi institusi diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan atau organisasi tersebut.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal - Setting Theory* yang dimana teori ini merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1978. *Goal - Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide akan masadepan ; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Birnberg 2016). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Teori penetapan tujuan (*goal - setting theory*) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai produktivitas kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal - Setting Theory*,

produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik akan menghantarkan karyawan dan perusahaan terhadap tujuan masing – masing dalam menciptakan prestasi kerja yang baik. Ada beberapa pendapat mengenai definisi prestasi kerja adalah : mangkunegara(2015 : 17) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut pratama, dkk (2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan berbentuk barang atau jasa, kualitas dan kuantitas, maupun perilaku dalam keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sehingga mempersembahkan nilai yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Terdapat pula pendapat menurut Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2016) untuk mengukur indikator prestasi kerja sebagai berikut hasil kerja. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dibandingkan dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan.

2) Ruang Lingkup Penelitian Prestasi

Menurut Hasibun (2012) ruang lingkup penelitian prestasi dicakup dalam 5W+1H (*What, Why, Where, When, Who, dan How*)

- a) *What* (apa) yang dinilai : yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas, potensi akandatang, sifat, dan hasil kerjanya
- b) *Why* (mengapa) dinilai: dinilai karena
 - 1) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personal bersangkutan
 - 2) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan
 - 3) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan
 - 4) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya
- c) *Where* (dimana) penelitian dilakukan: tempat penelitian dilakukan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Didalam pekerjaan (*On The Job Performance*) secara formal dan diluar pekerjaan (*Off The Job Performance*) baik secara formal maupun informal.
- d) *When* (kapan) penilaian dilakukan: waktu penelitian dilakukan secara formal dan informal. Formal : penelitian yang dilakukan secara periodik. Informal : penelitian yang dilakukan secara terus - menerus.
- e) *Who* (siapa) yang akan diteliti: semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diperusahaan merupakan objek yang akan dinilai. Atasan (*appraiser*) langsung

atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk diperusahaan ituyang akan menila.

- f) *How* (bagaimana) menilainya: metode penelitian apa yang digunakan, masalahapa yang dihadapi oleh penilai dalam melakukan penelitian.

3) **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Suyanto (2012 : 199-200) menyatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

a) Perbaiki Prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan – kegiatan para pegawai.

b) Penyesuaian Kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

c) Keputusan Penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, trasfer dan demokrasi atau penurunan jabatan.

d) Kebutuhan – kebutuhan pelatihan Pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

e) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang pegawai, maka karyawan harus tunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

4) Tujuan Penelitian Prestasi Kerja

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan di suatu perusahaan. Menurut Handoko (2015 : 120) tujuan penggunaan penelitian prestasi kerja karyawan adalah :

- a) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- b) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan – kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- c) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- d) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- e) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program Latihan dan kreatifitas jadwal kerja, mode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- f) Sebagai dasar untuk mengevaluasi evektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

5) Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut mangkunegara (2015 : 17) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikembangkan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, indicator prestasi kerja adalah :

a) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

b) Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hanya hasil rutin saja tetapi beberapa cepat pekerjaan yang ditugaskan terselesaikan.

c) Pelaksanaan Tugas.

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d) Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.3 Promosi Jabatan

1) Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Manullang (2011) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dengan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan berarti wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Pada dasarnya promosi pegawai

diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seseorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas maka dapat di simpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ketingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dengan pendapatan pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

2) Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Hasibuan (2012) yaitu :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan standar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesepakatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/ memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja parakaryawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenagannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar – pelamar untuk melamarnya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

3) **Bentuk – Bentuk Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2012) bentuk promosi jabatan dapat dibedakan menjadi empat, yaitu :

a. Promosi Sementara

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus diisi.

b. Promosi Tetap

Seorang pegawai dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

c. Promosi Kecil.

Menaikan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta ketrampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

4) Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator – indikator promosi jabatan menurut Banbang Wayudi (2011), sebagai berikut :

a. Kejujuran

Khusus pada jabatan – jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran dan sejenisnya, kejujuran dipandang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidak jujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

b. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadisalah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

c. Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat Pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangnya adalah dengan Pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Alasannya ialah lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Sehingga diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

e. Inisiatif

Kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali keras dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditertawakan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Sehingga pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari Bahasa Inggris, ialah “*Motivation*”, yang artinya adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat / bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Hasibun (2015) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Menurut Sukarno (2015 : 13) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Hasrat atau kemampuan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi. Menurut Barelson dan Stainer dalam Sinambela (2016 : 588) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyulurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Rahmadita (2016) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2016 : 282) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan

atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sasaran fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

2) Jenis – jenis Motivasi

Malayu Hasibuan (2015 : 150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a) Motivasi Positif (*insentive positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. *Insentif* yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain – lain.

b) Motivasi Negatif (*insentive negatif*)

Dalam motivasi *negative*, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan memotivasi *negative* semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Tujuan Motivasi

Menurut Danang (2015) tujuan dari motivasi antara lain :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan kuantitas dan partisipasi karyawan.

4) **Aspek – Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2015) menjelaskan tentang aspek – aspek motivasi kerja adalah :

- a) Adanya kedisiplinan dari pegawai yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas – aktivitas kerja yang sesuai dengan pola – pola tertentu. Keputusan – keputusan dan norma – norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide – ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c) Kepercayaan Diri Perasaan yaitu yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.
- d) Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

5) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibun (2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisisk ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang *transport*, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, diajukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah inipeneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi paraahli. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakanbahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalahpenggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkanbarang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengancara. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2) **Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- a) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, dayapikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara *formal* maupun *non – formal* yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

- b) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- c) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- d) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

3) **Manfaat Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014:215) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.

- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- d) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e) Untuk perencanaan dan pengembangan *karier*.
- f) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan.
- g) Proses *staffing*.
- h) Untuk mengetahui ketidakakuratan *informal*
- i) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4) Indikator produktivitas kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

- a) Tindakannya konstruktif
- b) Percaya pada diri sendiri
- c) Bertanggung jawab
- d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e) Mempunyai pandangan ke depan
- f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah

- g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar penelitian dalam laporan ini, penting kiranya melihat hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fristy Candra (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra Pati”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan, pendidikan dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah tepatnya pada variabel prestasi kerja dan Produktivitas kerja. Perbedaannya yaitu pada waktu dan lokasi penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Keterampilan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu terdapatnya variabel motivasi, prestasi kerja dan produktivitas kerja. Perbedaannya yaitu waktu dan lokasi penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Munir, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan”. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan pada penelitian ersebut adalah pada variable prestasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaannya yaitu waktu dan lokasi penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Savitri, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap ProduktivitasKerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiprin kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini adalah pada variable motivasi kerja dan produktivitas kerja pada karyawan. Perbedaan dari penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Andini, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari Jakarta Selatan”. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini adalah pada variable promosi jabatan dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Kota Denpasar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah promosi jabatan dan produktivitas kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Melda (2021) yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) Sumatera Bagian Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah pada variable Promosi jabatan dan produktivitas kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Rindi (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variable motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Virginia, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dyana Cipta”. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variable variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variable motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Peratai Di Desa Pateon Kecamatan Seririt.”. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu waktu dan lokasi penelitian.

Sumber : *Skripsi dan Jurnal*