

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Hartanto *et al* (2022). Penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan dinyatakan sebagai $Y = 20,328 + 0,187X$. Artinya jika $X=0$ maka nilai $Y=20,328$ yang bernilai positif, nilai koefisien regresi X bernilai 0,187 yang memiliki pengertian bahwa setiap penambahan 1% motivasi (X), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,187. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 2,342 > t tabel = 2,018 dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,115. Artinya besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah 11,5%. Dengan demikian diketahui bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi sebesar 11,5%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Aulia *et al* (2022). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara sensus, dengan total pekerja lepas 10 orang, pekerja tetap 20 orang dan pengawas 10 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuisioner yang sesuai dengan aspek-aspek motivasi kerja dan produktivitas kerja kepada

seluruh pekerja yang ada di BPTH Banjarbaru, sehingga memiliki nilai korelasi sebesar 0,333 dengan taraf signifikan sebesar 0,036 yang berarti memiliki hubungan yang nyata.

3. Purnama & Araffah (2020). Teknik analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi, Determinasi, dan Uji t. Dari analisa data diperoleh persamaan regresi $Y = 19,891 + 0,607 (x)$, persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja = 0, maka produktivitas pegawai sebesar 19,891. Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1, maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 0,607. Korelasi (r) = 0,594 yang berarti hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai sebesar 0,594 dan dikategorikan sebagai korelasi sedang sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Nilai t hitung = 5,533 dikomparasikan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ = $58 - 2 = 56$. Karena pada tabel distribusi tidak ada nilai dk 56, maka dilakukan interpolasi $dk = 40$ dan $dk = 60$ $(2,021 + 2,000) : 2 = 2,0105$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Bima dapat diterima sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun sebaliknya jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Parashakti & Noviyanti (2021). Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan bagian Human Capital Management PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Sampel yang digunakan adalah semua populasi sebanyak 56 karyawan. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan mengambil seluruh karyawan yang bekerja. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian menggunakan kuisisioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square, dan membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Purwanti *et al* (2024). Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 420 orang yang merupakan karyawan CV Prima Indah II Bantul, dengan sampel sebanyak 100 responden. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung sebesar 1,833 dengan nilai signifikansi $0,070 > \alpha = 0,05$. Maka hipotesis 1 ditolak. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	Hartanto <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal	Artinya besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah 11,5%. Tinggi rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dipengaruhi oleh motivasi sebesar 11,5%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.	Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan sebelumnya adalah pada tempat yang akan dilakukan penelitian yaitu di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai
2.	Aulia <i>et al</i> (2022)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan	Hasilnya nilai korelasi sebesar 0,333 dengan taraf signifikan sebesar 0,036 yang berarti memiliki hubungan yang nyata.	Sampel penelitian yang digunakan ialah seluruh tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai
3.	Purnama & Araffah (2020)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Setda Kabupaten Bima	Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai pada Kantor Setda	Sampel penelitian yang digunakan ialah seluruh tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan
			Kabupaten Bima dapat diterima.	
4.	Parashakti & Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Tempat penelitian di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai
5.	Purwanti <i>et al</i> (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Tempat penelitian di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2.1 maka terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah pada tempat penelitian di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai dengan populasi sampel fokus kepada tenaga kontrak yang bekerja.

B. Deskripsi Teori

1. Administrasi Publik

a. Pengertian Administrasi Publik

Administrasi publik terdiri dari dua kata yaitu administrasi dan publik. Administrasi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu “*ad*” artinya intensif, dan “*ministrare*” artinya melayani (*to serve*).

Sehingga administrasi adalah membantu atau melayani dengan intensif, sedangkan publik memiliki arti umum, negara dan masyarakat atau orang banyak. Administrasi publik juga dapat diibaratkan sebagai tali penghubung antara pemerintah dengan masyarakat (publik). Administrasi publik digunakan untuk lebih memahami hubungan tersebut dan dapat meningkatkan responsibilitas sebuah kebijakan publik demi keefektifan dan keefisienan pelaksanaannya. Dalam pengembangan administrasi publik harus memperlihatkan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau eksistensi dari suatu bidang yang dikelolanya. Faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap pengembangan administrasi publik, khususnya dari luar lingkungan (Malawat, 2022).

b. Peran Administrasi Publik

Cleveland (Rodiyah *et al.*, 2021) mengatakan bahwa administrasi publik dilaksanakan untuk memberikan pelayanan publik yang manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalisme dengan menerapkan teknik efisiensi dan efektivitasnya, serta lebih menguntungkan lagi manakala pemerintah dapat mencerahkan masyarakat untuk menerima dan menjalankan sebagian tanggung jawab administrasi publik tersebut.

c. Ruang Lingkup Administrasi Publik

Ruang lingkup administrasi publik dikemukakan oleh Barzelay (Rodiyah *et al.*, 2021) yang memberikan pendapat sebagai berikut:

- 1) Aspek kebijakan publik

- 2) Aspek lingkungan politik
- 3) Aspek ekonomi dan social
- 4) Aspek anatomi organisasi publik
- 5) Aspek perilaku organisasi
- 6) Aspek proses pembuatan keputusan
- 7) Aspek manajemen organisasi birokrasi
- 8) Aspek manajemen sumber daya manusia
- 9) Aspek kepemimpinan
- 10) Aspek komunikasi
- 11) Aspek keuangan
- 12) Aspek hukum
- 13) Aspek tekanan kelompok kepentingan
- 14) Aspek evaluasi kebijakan publik

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam jalannya suatu kegiatan yang dilakukan khususnya dalam ruang lingkup administrasi publik, keberadaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan dalam proses pengambilan keputusan dan jalannya suatu organisasi.

Wether dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan Ndraha mengatakan bahwa sumber daya manusia

yang berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot, dan sebagainya (Sutrisno, 2017).

3. Teori Motivasi

a. Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

- 1) Maslow (Hamali, 2018), mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c) Kebutuhan rasa memilik (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 - e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan

untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

- 2) Alderfer (Lubis *et al.*, 2018), menyebutkan bahwa hanya ada tiga perangkat yaitu:
 - a) *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
 - b) *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat).
 - c) *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).
- 3) McClelland (Lubis *et al.*, 2018), berpendapat bahwa pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan yaitu:
 - a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
 - b) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
 - c) Kebutuhan berkuasa (*need for power*)
- 4) Hasibuan (Purnama & Araffah, 2020), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gomes (Khaeruman *et al.*, 2021), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor-Faktor Individual
 - a) Tujuan-tujuan (*goals*)
 - b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- 2) Faktor-Faktor Organisasional
 - a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
 - b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
 - c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama
 - d) Pengawasan (*supervision*)
 - e) Pujian (*praise*)

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (Purnama & Araffah, 2020) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja menurut Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), yaitu mencakup fasilitas dan infrastruktur yang mempengaruhi kinerja. lingkungan bersih, terang, bebas kebisingan, dan nyaman memotivasi karyawan.

2) Kompensasi

Pemberian kompensasi menurut Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), adalah sumber pendapatan utama karyawan dan alat motivasi efektif untuk mendorong kinerja.

3) Supervisi

Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), menjelaskan bahwa supervisi yang baik seperti memberikan arahan dan bimbingan, berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga sangat mempengaruhi motivasi kerja.

4) Adanya jaminan kerja

Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), menjelaskan bahwa karyawan akan bekerja dengan dedikasi jika ada jaminan karir yang jelas.

5) Status dan tanggung jawab

Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), status dan tanggung jawab ialah suatu jabatan yang memberikan karyawan rasa dipercaya, tanggung jawab, dan otoritas besar.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel menurut Sutrisno (Farantika *et al.*, 2024), memiliki maksud seperti perusahaan besar yang memiliki sistem dan prosedur kerja untuk mengatur dan melindungi karyawan.

4. Teori Produktivitas Kerja

a. Produktivitas Menurut Para Ahli

- 1) Sinungan (Rusby, 2017), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Gie (Rusby, 2017), produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.
- 3) Riyanto (Rusby, 2017), produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.
- 4) Sedarmayanti (Purnama & Araffah, 2020), produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dan waktu tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Sirait (Mahawati *et al.*, 2021), yang menyebutkan mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan Latihan
- 2) Gizi dan Kesehatan
- 3) Motivasi atau Kemauan

- 4) Kesempatan Kerja
- 5) Kemampuan Manajerial Pimpinan
- 6) Kebijaksanaan pemerintah

c. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas pegawai menurut Hasibuan (Purnama & Araffah, 2020), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Sutrisno (Simarmata, 2020), menjelaskan bahwa kemampuan dari seorang pegawai yang dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitas dalam bekerja.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Sutrisno (Simarmata, 2020), menjelaskan bahwa pegawai diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil yang dicapai, dimana hasil adalah apa yang telah diperoleh dari kerja keras dalam suatu pekerjaan.

- 3) Semangat kerja

Semangat kerja menurut Sutrisno (Simarmata, 2020), berarti usaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yang berarti adanya perbandingan antara hari ini dan sebelumnya.

- 4) Pengembangan diri

Sutrisno (Simarmata, 2020), menjelaskan bahwa pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat harapan serta tantangan yang akan dihadapi.

5) Mutu

Sutrisno (Simarmata, 2020), menjelaskan bahwa kualitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai mutu. Tujuan peningkatan mutu adalah memberikan hasil terbaik bagi diri sendiri dan organisasi.

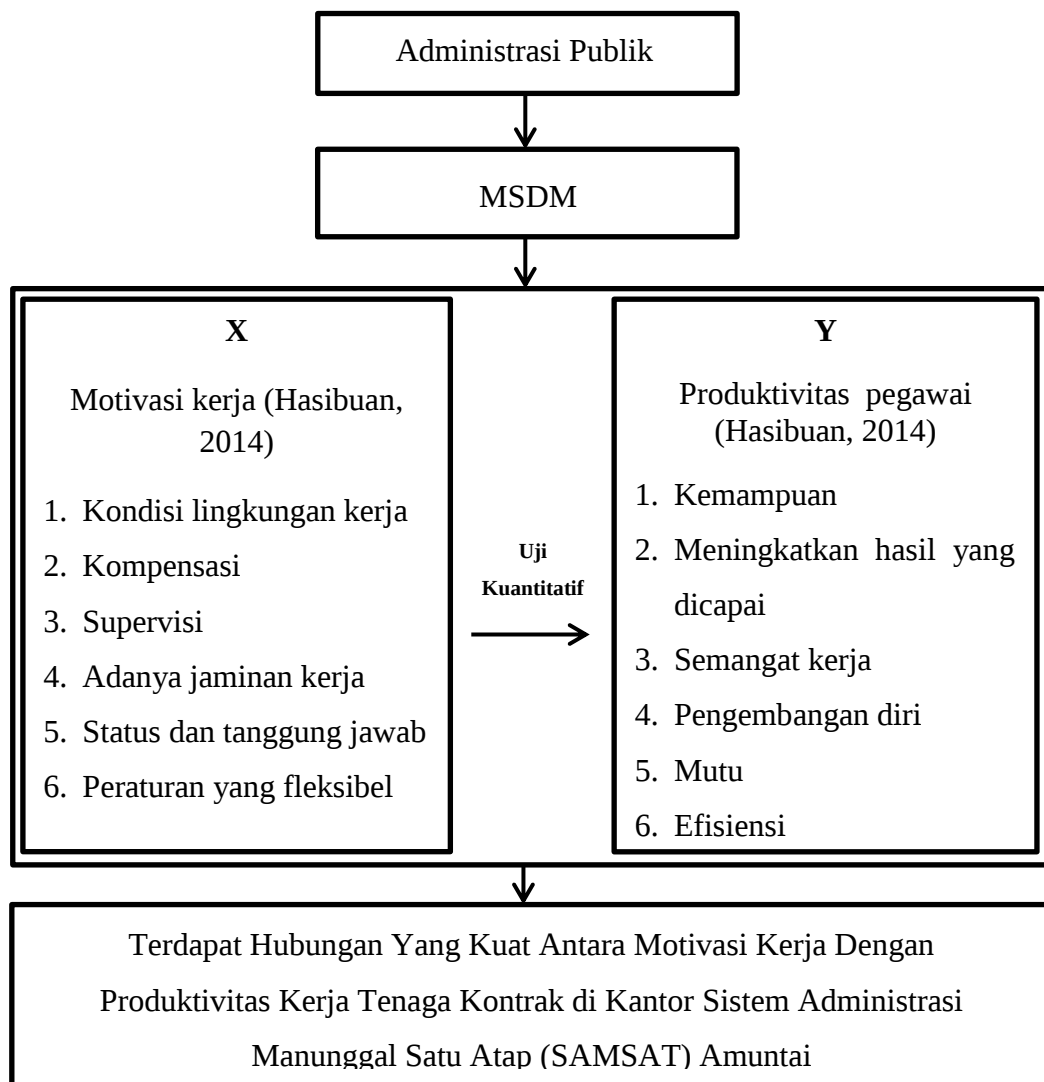
6) Efisiensi

Sutrisno (Simarmata, 2020), efisiensi dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh.

C. Kerangka Konseptual

Sekaran (Pasolong, 2016), mengemukakan bahwa kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti, 2025

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (Sugiyono, 2022).

Hipotesis digunakan dalam suatu penelitian dapat didasarkan pada masalah penelitian atau tujuan penelitian. Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang memungkinkan benar atau salah. Jadi hipotesis bisa diartikan sebagai suatu jawaban sementara atau jawaban yang belum final yang perlu bukti kebenarannya, sehingga bisa ditemukan suatu jawaban atau pendapat (Pasolong, 2016). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.

H_a : Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kontrak di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Amuntai.