BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[25]

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.[26] Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior atau inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

[25]Stephen Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*. (Jakarta:Erlangga, 2002), hal 46.

[26]Sigit Soehardi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: BPFE UST,2003), hal 24.

menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang.

Perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir, melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Ada lagi yang beranggapan bahwa perbedaan kemampuan itu disebabkan kombinasi dari keduanya.

Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk

memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.[27]

Kemampuan, menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik. Sedangkan ketrampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Dalam pengertian yang lain kemampuan adalah *trait* (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental fisiknya. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[28]

1) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan

[27]M.Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal 37

[28]Marwan,*Pengelolaan Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1986), hal 11

dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannnya menuntut stamina, kecekatan fisik, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh dan keseimbangan. Kekuatan fisik ini terutama penting pada pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih terstandar di tingkat bawah dari hierarki perusahaan. Manajemenharus lebih mampu mengidentifikasi kemampuan fisik yang mana yang sesuai dengan jenis pekerjaannya karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan dalam jenis kemampuan fisik tersebut.

Kemampuan ini belum dapat dipastikan pada tes awal saja, sehingga manajer harus memantaunya sampai yakin bahwa yang bersangkutan memang bisa produktif di tempat itu. Proses ini biasanya ditempuh melalui sistem magang atau sistem percobaan.[29] Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiridari faktor-faktor kekuatan (kekuatan dinamik, otot bawah, statis, dan eksplosif), faktor-faktor fleksibilitas (fleksibilitas jangkauan dan dinamik), dan faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

---

[29]Makmuri. Muchlas,*Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hal 82.

Tabel 2.1
Kemampuan Fisik Dasar

Faktor-Faktor Kekuatan	
Kekuatan dinamik	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus menerus dalam waktu tertentu
Kekuatan otot bawah	Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot bagian bawah tubuh (terutama otot perut)
Kekuatan statis	Kekuatan memanfaatkan kekuatan untuk membendung obyek-obyek eksternal
Kekuatan Eksplosif	Kemampuan memanfaatkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian kegiatan eksplosif
Faktor-faktor fleksibilitas	
Fleksibilitas jangkauan	Kemampuan menggerakkan otot bawah atau belakang sejauh mungkin
Fleksibilitas Dinamik	Kemampuan melakukan gerakan-gerakan meregang cepat dan berulang-ulang
Faktor-faktor lain	
Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan simultan anggota-anggota tubuh yang berbeda
Keseimbangan	Kemampuan menjaga keseimbangan meski terdapat kekuatan yang berupaya menggoyahkan
Stamina	Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang mensyaratkan upaya terus menerus

Sumber: Robbins, 2006

Sampel keterampilan-keterampilan fisikal, yaitu:

Tabel 2.2
Keterampilan Fisikal

Keterampilan	**Keterangan**
Kekuatan dinamik	ketahanan otot dalam hal mengeluarkan kekuatan secara berlanjutan, atau secara berulang.
Fleksibilitas	kemampuan untuk merentangkan otot-otot perut, atau otot punggung.
Koordinasi tubuh	kemampuan untuk mengkoordinasikan aktivitas berbagai bagian dari tubuh, sewaktu tubuh sedang bergerak.
Keseimbangan tubuh	kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan dengan petunjukpetunjuk non visual.
Stamina	kapasitas untuk mempertahankan upaya maksimum, yang memerlukan penggunaan tenaga kardiovaskuler.

Sumber: Robbins, 2006

2) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Test IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan persetual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).[30]

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang. di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya.[31]Menurut Syafarudin dikemukakan bahwa keunggulan teknologi, manajemen operasi dan produk sebagai salah satu cara memenangkan persaingan, pada akhirnya bermuara pada kualitas SDM. Terdapat tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu dikaji, yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat "*human*" (*human skill*) dan keahlian yang bersifat teknikal (*tecnikalskill*).

---

[30]Stephen. Robbins,*Organizational Behavior, Tenth Edition,* Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah), *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh,* (Jakarta : PT INDEKS, 2006), hal 52.

[31]*Ibid*.,hlm 81

a) Keahlian Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui. Manajer pada level atas harus memiliki porsi kemampuan konseptual yang lebih besar jika dibandingkan dengan manajer pada level menengah dan bawah.

b) Keahlian Bersifat "Human" (*Sosial/Human Skill*)

Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, *interrelionship*, komunikasi dalam kelompok, kemampuan-kemampuan seperti itu, harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen. Kemampuan sosial/human merupakan kemampuan dan kata putus (*judgment*) dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c) Keahlian Teknikal **(***Technical Skill***)**

Keahlian yang bersifat teknikal adalah kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat

administratif lainnya. Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektivitas organisasi diberbagai level harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.[32]

Kemampuan teknis merupakan suatu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan training. Untuk mewujudkan pekerja muslim yang profesional, Islam telah memberikan tuntunan yang sangat jelas. *Kafa'ah* atau keahlian dan kecakapan diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. *Himmatul 'Amal* atau etos kerja yang tinggi diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) serta perolehan material. Serta *Amanah* atau sifat terpercaya dan bertanggung jawab diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku. Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras.

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

[32]*Ibid*.,219-220

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashsash (28): 26).[33]

قَالَ ٱجۡعَلۡنِي عَلَىٰ خَزَآئِنِ ٱلۡأَرۡضِۖ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٞ ٥٥

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(QS. Yusuf (12): 55).[34]

Dua ayat diatas menjelaskan tentang kisah Nabi Musa dan Nabi Yusuf. Dua kisah yang diceritakan Al-Qur’an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu *Alquwwah* (kekuatan) dan *Al-amanah*. Kekuatan memiliki arti yang luas, tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan disini meliputi kemampuan intelektual dan ketrampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula.

Kekuatan bagi Nabi Musa mengarah kepada arti fisik, sementara kekuatan pada Nabi Yusuf lebih condong pada kemampuan intelektual (*’alim*). Karena itu, Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa makna kekuatan yang menjadi prasyarat

[33]Kementerian Agama RI, *Al Qur’an dan Tafsirnya (Edisi yang disempurnkan) Juz 19-21 Jilid 7*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), hal. 279-280

[34]Kementerian Agama RI, *Al Qur’an dan Tafsirnya (Edisi yang disempurnkan) Juz 13-15 Jilid 5*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), hal. 5

suatu jabatan ditentukan oleh jenis pekerjaannya. Bagi Ibnu Taimiyah bahwa yang terpenting adalah memahami orang yang tepat untuk suatu tugas, dan itu dapat dilakukan melalui kejelasan wewenang dan tugas (tujuan) serta jalan untuk merealisasikannya.

Dalam konsep administrasi modern penetapan orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat biasanya didahului oleh proses deskripsi tentang tugas dan spesifikasi yang diperlukan guna mengisi jabatan itu, kemudian dilakukan proses seleksi terhadap para calon yang akan menempati pos tersebut. Dan biasanya yang tidak memenuhi kriteria ”mampu” akan tereliminasi.

Sesungguhnya yang dikehendaki oleh Islam adalah *The Right Man In The Right Place/Job*. Promosi seseorang untuk jabatan tertentu bukan oleh hubungan personal dan loyalitas, melainkan oleh prestasi kerja dan keahlian, *amanah* dan *quwwah*, *hafidz* dan *‘alim*. Namun, manusia itu makhluk terbatas. Penuh dengan kelemahan dan kekurangan. Tidak ada manusia sempurna. Sangat jarang dijumpai orang yang memiliki sifat *al qawiyy* dan *al amin* (kuat dan amanah) sekaligus. Ada

orang kuat tapi tidak amanah, dan ada pula yang amanah (moralis) tapi lemah.[35]

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai apalagi pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan, tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat dianggap telah melanggar amanat dan berkhianat terhadap Allah Swt, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

Untuk masing-masing jabatan itu haruslah dicari dan diangkat orang-orang yang betul-betul cakap (patut) diantara orang-orang Islam yang ada. Rasulullah selalu memilih orang yang terbaik dan yang paling sesuai dengan tugas yang akan diemban. Bahkan beliau menyatakan bahwa kekeliruan dalam memilih pegawai atau karyawan berarti berkhianat kepada Allah, Rasul, dan kaum muslimin.

”Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran. Sahabat bertanya: bagaimana menyia-nyiakannya? Rasulullah menjawab: ”Apabila sesuatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhari:57)[36]

---

[35]Ahmad. Djalaludin, , *Manajemen Qur’ani (Menerjemahkan Idarah Ilahiyahdalam Kehidupan)*, (Malang: UIN Press, 2007) hal 23-30.

[36]Hardianto Prihasmoro, *Ringkasan Kitab Shahih Bukhari Jilid 5*, (Jakarta, 2007), hal. 57

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa Islam mementingkan keahlian dan kecakapan seseorang dalam menjalankan setiap urusan, termasuk masalah pekerjaan. Keahlian dan kecakapan umumnya dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non formal, pelatihan dan pengalaman.

1.2 Indikator Kemampuan

Menurut Winardi, indikator kemampuan yaitu :

1) Keterampilan *(skill)*

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentukdari indikator *skill* meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

2) Pengetahuan *(knowledge),*

3) Pengalaman kerja *(work experience)*.[37] Pengetahuan *(knowledge)* merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.

[37]Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Persada, 2002), hal. 110

2. Prestasi Kerja

2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.[38]Menurut Mangkunegara prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.[39]Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.[40]

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

---

[38]Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal 49

[39]Prabu. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2002), hal 33

[40]Malayu. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 94

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1). Faktor Individu

a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untukmelaksanakan suatu tugas.

c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

a) Kondisi fisik

b) Peralatan

c) Waktu

d) Material

e) Pendidikan

f) Supervisi

g) Desain Organisasi

h) Pelatihan

i) Keberuntungan[41]

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

---

[41]Nasution, *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*, (Jakarta: Djambatan, 2000), hal 151

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge +skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).[42]

2.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja

   Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

[42]*Ibid*., hal 33

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.[43]

3. Produktivitas

3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau faktor produksi yang lain dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas mengandung pengertian filosofis yaitu definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis mengandung makna pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan.[44]

---

[43]Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, (Medan: FISIP USU Press, 2000), hal 99

[44]Payaman. J. Simanjuntak,*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:FE Universitas Indonesia,1985),

Pandangan hidup dan sikap mental tersebut akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, sehingga akan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan persatuan waktu. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebelumnya.[45]

Tentang pengertian produktivitas menyatakan bahwa: ”Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan menjaga tetap adanya kualitas yang tinggi.”

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.[46]

Dengan rumus:

Produktivitas karyawan $= \frac{\text{Output}}{\text{Labour Input}}$[47]

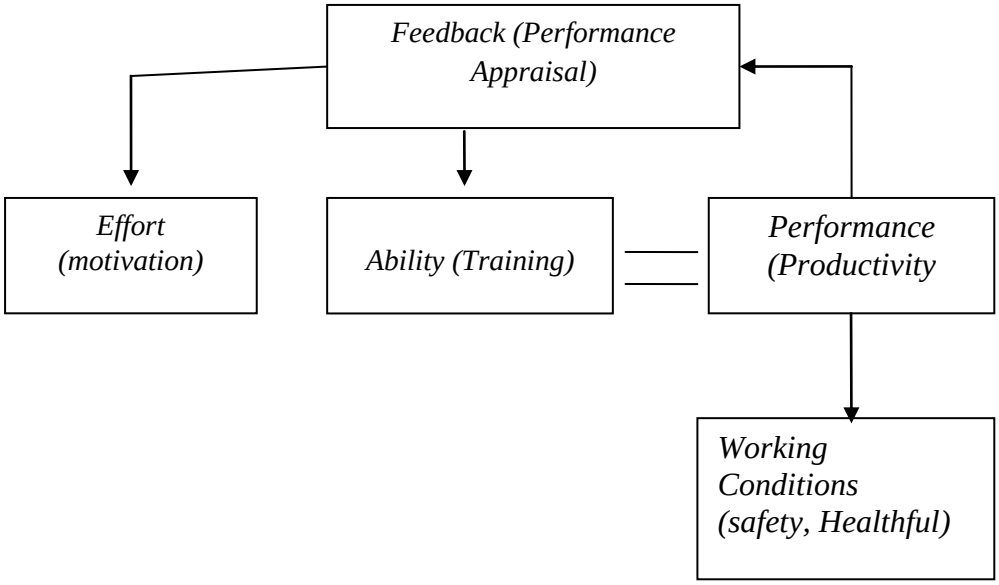
[45]Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas: Apa dan Bagaimana, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 65

[46]Mutiara.S.Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bogor Selatan: Ghalia Indonesia,2004)

[47]Triton, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerspektif Partnership dan Kolektivitas*.,hal 81

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) didukung oleh motivasi yang tinggi, kemampuan pegawai (ability) yang diperoleh melalui latihan. Dalam memperoleh produktivitas yang meningkat melalui performansi yang baik sehingga akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Proses keterkaitan ini dijelaskan lewat gambar berikut:

Gambar 1.1
Keterkaitan Usaha dan Kemampuan dengan Performansi Produktivitas



Sumber: Faustino Gomes, hal. 161[48]

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh pekerja dengan unit faktor-faktor produksi dalam aktivitas kerjanya secara efektif dan efisien untuk memberikan output yang maksimal pula.

[48]Faustino Cardoso Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003) hal. 161

3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, peralatan, mesin, bahan mentah, dan sumber daya manusia sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

a) Tingkat pendidikan

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

b) Motivasi kerja

c) Etos kerja

d) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Kemampuan fisik memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas. Terutama untuk karyawan berpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilannya akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka.

e) Latihan

2) Sarana pendukung

a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

b) Menyangkut kesejahteraan karyawan tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra sarana

Aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijaksanaan pemerintah di bidang ekspor-impor, pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Diantara unsur-unsur yang terdapat dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang berkaitan langsung dengan produktivitas tenaga kerja adalah kualitas dan kemampuan tenaga kerja secara tidak langsung adalah sarana pendukung dan supra sarana.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu

dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang pada tempat yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.[49]

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan untuk bekerja lebih produktif daripada orang lain yang tingkat pendidikannya rendah.

Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja. Semua sarana produksi menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang pada tempat yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

[49]Simanjuntak, J. Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*..,hal 17

c) Motivasi/kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Menurut Goal Theory : P= f (M)

Dimana: P = *Performance*

M = *Motivation*

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Menurut Expectancy Theory: P = M X A

Dimana: P = *Performance*

M = *Motivation*

A = *Ability*

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

d) Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti:

- Adanya kesempatan untuk bekerja;
- Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan pekerja (*the right man on the right place*);

- Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih kreatif.

Ketrampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Ketrampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya ketrampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Peningkatan produktivitas dalam masyarakat erat kaitannya dengan upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya.

Bentuk kesalahan dalam penempatan itu ada dua jenis dan keduanya merupakan pengangguran terselubung dipandang dari segi produktivitas adalah sebagai berikut:

- Menempatkan seseorang dalam pekerjaan di luar kemampuannya, baik karena pendidikannya yang terlalu rendah atau karena bidang pendidikan dan pengalaman yang berlainan.
- Menempatkan seseorang yang pendidikannya cukup tinggi dan pengalamannya cukup banyak dalam pekerjaan yang tidak menuntut persyaratan pendidikan dan pengalaman sebanyak itu.

e) Kemampuan Manajerial Pimpinan

f) Kebijaksanaan Pemerintah[50]

3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :

1) Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang dapat memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Skills

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

---

[50]Sedarmayanti, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*.,hal 75

3) *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Sehingga apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan memilki *ability* yang tinggi pula.

4) *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang pola. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baikpula.

5) *Behaviors*

Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud. Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas.[51]

3.5 Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator turunnya produktivitas karyawan adalah:

1) Turunnya atau rendahnya produktivitas

[51]Teguh, Ambar dkk,*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik,* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2003), hal200-201

Penurunan ini dapat diketahui dengan jalan membandingkan produktivitas kerja sebelumnya. Jadi apabila terjadi penurunan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan terjadi penurunan semangat dan kegairahan kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang semakin tinggi akan merugikan perusahaan, meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu barang cenderung berkurang, target produksi tidak tercapai, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial masih harus dibayar.

3) *Labour Turn Over* (LTO) atau tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Apabila dalam perusahaan terjadi keluar masuk karyawan yang cenderung meningkat, maka hal ini merupakan menurunnya produktivitas. Keluar masuknya karyawan yang meningkat ini terutama disebabkan karena berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat labour turn over (LTO) yang tinggi akan menyebabkan:

a) Biaya penarikan yang hilang
b) Produksi yang hilang karena pergantian karyawan
c) Pemborosan kerja
d) Perlu tambahan hasil kerja lembur

e) Peralatan tidak dapat digunakan sepenuhnya

f) Biaya latihan yang terbuang begitu saja

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku maupun barang jadi menunjukkan perhatian dalam pekerjaan berkurang, sehingga terjadi kecerobohan dalam melakukan pekerjaan.

5) Kegelisahan dimana-mana

Sebagai seorang pemimpin harus dapat mengetahui kegelisahan-kegelisahan yang timbul dalam perusahaan. Kegelisahan-kegelisahan tersebut terwujud dalam bentuk dengan adanya tuntutan-tuntutan yang diwujudkan karena ketidaksenangan kerja, kelesuan karyawan dan lain-lain serta pemogokan kerja.

3.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1) Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.[52]

Dalam sebuah hadis menyebutkan bahwa :

”Dari Abu walid hisyam bin abdi malik ia berkata, dari syu’bah berkata, walid bin aizaar berkata, saya mendengar Aba Umar dan Assyaibani berkata...:”Aku bertanya kepada Nabi Saw: ”Perbuatan apakah yang paling dicintai Allah?’ Beliau menjawab: ”Shalat pada waktunya”. Aku bertanya , kemudian apalagi?’ Beliau menjawab: ”Berbakti kepada kedua orang tua”.Aku bertanya lagi: kemudian apalagi? Beliau menjawab: ”Berjihad di jalan Allah”. Seandainya aku minta tambah, niscaya beliau akan menambahkannya”. (HR.Bukhari:496)[53]

Dalam bekerja Islam menganjurkan seorang mukmin mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (*Quality*) dan ketepatan atau kecepatan waktu (*Quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*Quantity*) dengan mengajurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan di samping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.[54]

---

[52]Henry. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), hlm 612.

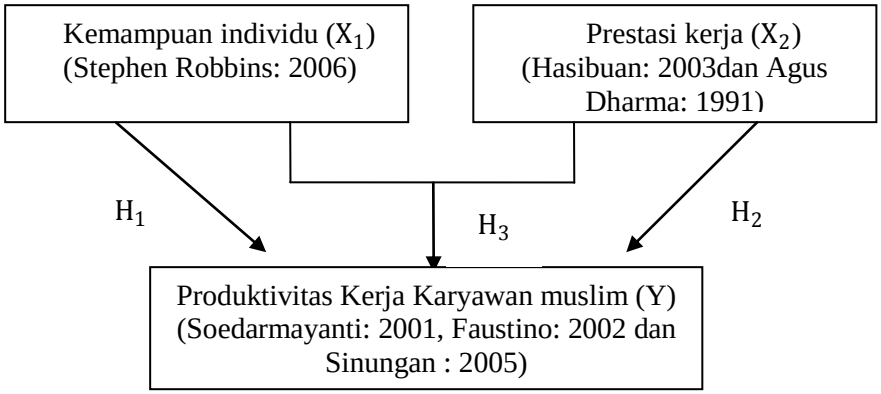
[53]Ringkasan Shahih Bukhari oleh M.Nashiruddin Al-Albani Jilid 1, hal 207

[54]Ilfi. Nur diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN Press, 2008), hlm 111

B. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Teoritis



Keterangan :

Kerangka Pemikiran

Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu Kemampuan individu diberi simbol (X_1), dan prestasi kerja diberi simbol (X_2). Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu produktivitas kerja karyawan diberi simbol (Y). Untuk mengetahui pengaruh antara independen variabel dengan dependen variabel maka menggunakan rumus regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi sedangkan untuk mengetahui kevalidan mengunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik.

C. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PG Rajawali Unit 1 Pg. Krebet Baru Malang" yang ditulis oleh Siti Masfufah (UIN Malang) tahun 2010. Perbedaan dan persamaan yaitu mengangkat 1 variabel bebas, dan lokasi penelitian berada di sebuah perusahaan industri serta metode pengumpulan data penelitian melalui kuosioner dan observasi. Variabel kemampuan independen yaitu kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.[55]

2. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Kebumen" yang ditulis oleh Eka Yuliana (Universitas Negeri Semarang) tahun 2006. Perbedaan dan persamaan yaitu mengangkat variabel kemampuan, namun pada penelitian ini variabel yang ditentukan adalah kemampuan intelektual saja dan lokasi penelitian berada di sekolah sedangkan pada penelitian saya berada di sebuah perusahaan industri.Metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian survey dengan menggunakan kuosioner sebagai alat pengumpul data pokok sedangkan metode pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan intelektual

[55]Masfufah, Siti. 2010.Skripsi *Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PG Rajawali Unit PG Krebet Baru Malang* dalam *http://onesearch.id/Record/IOS2875-UINMI000000000052720* diakses 2 Februari 2016

danmotivasi kerja membawa pengaruh signifikan terhadapkinerjaguru mata diklat produktif penjualan.[56]

3. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Di Cabang Lampung" (Tesis) yang ditulis oleh Inayah Rokhim (Universitas Negeri Lampung) tahun 2007. Perbedaan dan persamaan yaitu mengangkat variabel kemampuan, tapi pada penelitian ini variabel yang ditentukan adalah kemampuan intelektual dan lokasi penelitian berada di sebuah perusahaan finance sedangkan pada penelitian saya berada di sebuah perusahaan industri. Metode pengumpulan data penelitian melalui kuosioner dan observasi. Metodologi penelitian menerapkan metode deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan metode dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[57]

4. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bogor" yang ditulis oleh Ika Rahmatika (UIN Syarif Hidayattulah Jakarta) tahun 2014. Perbedaan dan persamaan yaitu metode analisis menggunakan kuantitatif, sedangkan variabel bebas yang memiliki kesamaan pada variabel kemampuan, lokasi penelitian berada di perusahaan finance. Metodologi

---

[56]Eka, Yuliana. 2006. *Skripsi Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Kebumen* dalam *http://journal.unnes.ac.id/artikel_nju/DP/445*diakses 10 Februari 2016

[57] Inayah Rokhim, 2007. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Di Cabang Lampung dalam *http://journal.unnes.ac.id/artikel_nju/DP/445* diakses 10 Februari 2016

penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, model analisis yang digunakan adalah analisis jalur *(Path Analysis)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi sama-sama berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.[58]

5. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Prestasi Dan Upah Kerja Terhadap Produtivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Sari Roti di Surakarta" yang ditulis oleh Melia Ayu Kusumaningrum (Universitas Muhammadiyah Surakarta) tahun 2012. Persamaan metode penelitian, 2 variabel bebas sama sekaligus lokasi yang diangkat adalah perusahaan industri. Variabel pengalaman kerja , prestasi kerja, dan upah kerjasecara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.[59]

6. Skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati)" ditulis oleh Vellina Tambunan tahun 2012. Metodologi penelitian menggunakan analisis multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda dengan kuadrat terkecil (OLS). Hasil penelitian variabel pendidikan tidak signifikan sehingga tidak memiliki pengaruh

---

[58]Ika Rahmatika, 2014, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bogor dalam*http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26073/1/Ika%20Rahmatika.FSH.pdf*

[59]Melia Ayu Kusumaningrum, *Skripsi Pengaruh Kemampuan Kerja, Prestasi kerja dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada perusahaan Roti Sari Surakarta*dalam *http://eprints.ums.ac.id/19974/9.haspreviewThumbnailVersion/NASKAH_PUBLIKASI.pdf* diakses 6 Februari 2016

terhadap produktivitas tenaga kerja, dikarenakan pendidikan dengan produktivitas memiliki hubungan yang tidak langsung. Variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja Variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel jaminan sosial tidak signifikan sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.[60]

[60] Vellina Tambunan, 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang* dalam*http://eprints.undip.ac.id/35938/* diakses 12 Februari 2016