

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Sedangkan Armstrong dan Kotler (1999:15) menjelaskan, kinerja adalah hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan hasil kerja. Dari pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manfaat kinerja seorang karyawan bagi perusahaan dapat dilihat dari kontribusi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dapat diperoleh, apabila karyawan mempunyai kualitas dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor itu bisa berasal dari dalam dan luar perusahaan.

Menurut Anoraga (2004:178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi  
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja para karyawan. Dengan mengetahui motivasi yang efektif, maka pimpinan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik.
- b. Pendidikan  
Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada seseorang dengan tingkat pendidikan rendah. Orang yang mempunyai pengetahuan lebih banyak akan meningkatkan kinerja, untuk menunjukkan aktualisasi dirinya kepada orang lain kalau dia mempunyai kelebihan dari pada karyawan lain.
- c. Disiplin Kerja  
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan target perusahaan. Kedisiplinan untuk menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap target kerja perusahaan.
- d. Keterampilan  
Keterampilan dari seorang karyawan dapat meningkatkan target perusahaan dengan cara mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus, dan lain sebagainya.
- e. Etika Kerja  
Etika dalam hubungan bekerja sangat penting agar tercapai hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi dan pada akhirnya dapat meningkatkan target perusahaan.
- f. Gizi dan Kesehatan  
Untuk mencapai target yang diberikan perusahaan, diperlukan adanya pemenuhan gizi dan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tentunya akan berakibat naiknya produktivitas.

- g. **Tingkat Penghasilan**  
Semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang mempunyai prestasi akan mendapatkan penghasilan yang lebih, hal tersebut untuk memotivasi para karyawan agar bekerja dengan baik dan maksimal.
- h. **Lingkungan dan Sistem Kerja**  
Lingkungan dan sistem kerja yang ada di lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang.
- i. **Teknologi**  
Kemajuan teknologi berdampak positif dalam merencanakan target yang akan dicapai. Teknologi dapat membantu pekerjaan karyawan dan dengan teknologi pekerjaan bisa cepat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.
- j. **Sarana Produksi**  
Dalam proses produksi, sarana-sarana produksi harus memadai dan saling mendukung.
- k. **Jaminan Sosial**  
Untuk mendapatkan target kerja yang baik, perusahaan harus memberikan jaminan sosial kepada para karyawan seperti jaminan kesehatan dan keselamatan.
- l. **Kepemimpinan**  
Pemimpin yang mampu memberikan semangat positif kepada para karyawan, dapat mengarahkan karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
- m. **Kesempatan Berprestasi**  
Dalam meningkatkan target kerja, perlu adanya pengembangan karir kepada para karyawan, agar para karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasinya.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan target kerja, perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dan menghindari faktor yang menurunkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah keterampilan. Seorang karyawan perlu mempunyai keterampilan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

### **3. Pengukuran Kinerja**

Semakin besar tingkat penghasilan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Akan tetapi kinerja karyawan tentu tidak ditentukan oleh itu saja. Masih banyak hal yang perlu dilakukan perusahaan demi meningkatkan

kinerja dari karyawannya. Salah satunya adalah perlunya dilakukan pengukuran atas kinerjanya. Pengukuran sangat dibutuhkan untuk mengetahui masing-masing tingkat hasil kerja dari setiap karyawan.

Menurut Gomes (2003:134), pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)  
Jumlah kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)  
Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)  
Luasnya pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, seorang karyawan harus sudah mempunyai sesuatu yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas)  
Keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan seorang karyawan dalam menyelesaikan persoalan yang timbul. Dalam hal ini, seorang karyawan diharapkan mampu mengekspresikan diri dan mandiri dalam melakukan pekerjaannya.
5. *Cooperation* (Kerja Sama)  
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Jika kerja sama tercipta maka akan meningkatkan rasa sosial yang tinggi diantara sesama karyawan.
6. *Dependability* (Ketergantungan)  
Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* (Inisiatif)  
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal)  
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan bisa dilakukan dengan berbagai macam cara. Tergantung perusahaan akan

menggunakan cara yang seperti apa. Salah satu caranya adalah kreativitas. Dalam hal ini, seorang karyawan diharapkan mampu mengembangkan diri dan mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 4. Hambatan Dalam Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja yang dipaksa untuk tugas manajemen kinerja pasti menimbulkan kesulitan untuk pimpinan, karyawan, maupun organisasi. Kalau tujuan penilaian kinerja adalah memberikan masukan untuk perencanaan masa depan, penilaian lebih mudah dikaitkan dengan kinerja di masa lampau, bukan untuk menilai kemampuan karyawan. Penilaian kinerja sering dilakukan tanpa sasaran yang jelas. Pada waktu para pimpinan memberikan penilaian tanpa memikirkan apa tujuannya, maka timbul keraguan.

Menurut Mondy dan Noe (2005:67), hambatan atau masalah yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya objektivitas  
Salah satu kelemahan metode penilaian kinerja tradisional adalah kurangnya objektivitas. Dalam metode *rating scale*, misalnya faktor-faktor yang lazim digunakan seperti sikap, loyalitas dan kepribadian adalah faktor-faktor yang sulit diukur. Penggunaan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan (*job related factors*) dapat meningkatkan objektivitas.
- b. Bias “Halo Error”  
Bias “Halo Error” terjadi bila penilai mempersepsikan satu faktor sebagai kriteria yang paling penting dan memberikan penilaian umum baik atau buruk berdasarkan faktor tunggal ini.
- c. Terlalu “Longgar” atau terlalu “Ketat”  
Penilai terlalu “longgar” (*leniency*) kecenderungan memberi nilai tinggi kepada tidak berhak, penilai memberi nilai tinggi dari seharusnya.  
Penilai terlalu “ketat” (*strictness*) terlalu kritis atas kinerja seorang kinerja (terlalu “ketat” dalam memberikan nilai). Penilaian yang terlalu ketat biasanya terjadi bila pimpinan tidak mempunyai definisi atau batasan yang akurat tentang berbagai faktor penilaian.
- d. Kecenderungan memberikan nilai tengah

Kecenderungan memberi nilai tengah (*central tendency*) terjadi bila pekerja diberi nilai rata-rata secara tidak tepat atau di tengah-tengah skala penilaian. Biasanya penilai memberi nilai tengah karena ingin menghindari kontroversi atau kritik.

e. Bias perilaku terbaru

Bias perilaku terbaru (*recent behavior bias*), perilaku atau kinerja yang paling akhir akan lebih mudah diingat daripada perilaku yang telah lama. Penilai cenderung lebih banyak menilai kinerja yang tampak menjelang atau pada saat proses penilaian dilakukan. Seharusnya penilaian kinerja mencakup periode waktu tertentu.

f. Bias pribadi (*stereo type*)

Penyelia yang melakukan penilaian bisa saja memiliki bias yang berkaitan dengan karakteristik pribadi pekerja seperti suku, agama, gender atau usia. Meskipun ada peraturan atau undang-undang yang melindungi pekerja, diskriminasi tetap menjadi masalah dalam penilaian kinerja.

Dari beberapa hambatan di atas, dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam penilaian kinerja dapat menyebabkan berbagai persoalan yang bisa membuat suatu kinerja menjadi terhambat. Akan tetapi bila penilaian dilakukan dengan baik sesuai dengan fungsinya tentu akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan kinerja.

## **B. Produktivitas**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product*, yang kemudian berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan. Kata *productive* dalam Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Menurut Hasibuan (1996:126), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan Ervianto (2008:75) menjelaskan, produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri. Peningkatan tingkat produktivitas berelasi terhadap waktu yang dibutuhkan, khususnya berasal dari pengurangan biaya yang dikonsumsi oleh pekerja. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber tenaga kerja yang dipergunakan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjuntak (2001:113), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Manusia, yang termasuk di dalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal, yang termasuk di dalamnya adalah mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
3. Metode atau proses, yang termasuk di dalamnya adalah tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi, yang termasuk di dalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.

5. Lingkungan internal, yang termasuk di dalamnya adalah perencanaan organisasi, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
6. Lingkungan eksternal, yang termasuk di dalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap faktor adalah saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu adalah lingkungan internal. Baik itu gaya kepemimpinan, sistem insentif, kebijakan manajemen, kondisi kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, semua yang termasuk ke dalam lingkungan internal sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

### **3. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja.

Menurut Simamora (2004:612), hal-hal yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
5. Kewiraswastaan merupakan sikap yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam cara. Salah satu caranya adalah ketepatan waktu. Dalam hal ini, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan suatu kegiatan/ aktivitas kerja pada waktu yang telah ditentukan. Serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Hambatan Dalam Produktivitas**

Jika hanya ada satu atau dua orang yang kurang produktif mungkin bisa dimaklumi. Tapi jika nyaris semuanya, tentu ada sesuatu yang tidak beres baik dari karyawan itu sendiri atau mungkin dari pemimpin organisasi

Pakar karir Dr. Donald E. Wetmore mengatakan ada lima hambatan utama bagi produktivitas yaitu sebagai berikut:

- a. Seleksi awal yang kurang baik  
Seleksi merupakan tahap yang cukup menentukan untuk mendapatkan karyawan yang potensial. Maka perlu diberlakukan seleksi yang cukup ketat untuk mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Training yang kurang memadai  
Pelatihan adalah investasi untuk memperkuat sekaligus meningkatkan keterampilan dan sikap kerja karyawan. Perusahaan sering kali lupa dan terlena pada hasil yang diperoleh, padahal hasil besok yang diperoleh belum tentu sebagus kemarin.
- c. Beban kerja yang berlebihan  
Beban yang tinggi tidak menjamin karyawan sukses mencapainya. Beban kerja yang terlalu berat justru menyebabkan rendahnya produktivitas. Mungkin lebih produktif bila meminta karyawan untuk mengerjakan lebih sedikit tugas namun lebih menghasilkan.
- d. Ketidaksesuaian antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi

Seperti halnya tiap individu, perusahaanpun memiliki tujuan. Semakin sesuai tujuan perusahaan dan tujuan pribadi maka semakin mudah pula karyawan dalam mencapai tujuan itu. Sebaliknya, ketidaksesuaian tujuan perusahaan dan pribadi menyebabkan konflik batin yang cukup berat. Jangankan mencapai produktivitas, berangkat kerja saja rasanya berat.

e. Kelelahan mental

Banyak karyawan yang merasa lelah dengan rutinitas kerja sehari-hari. Belum lagi jika menghadapi rekan-rekan yang tidak kompak, bos yang arogan, atau gaji yang dirasa kurang. Hal ini seringkali menyebabkan karyawan mengalami kelelahan mental.

Dari beberapa hambatan di atas, dapat disimpulkan bahwa hambatan yang akan terjadi mungkin dapat mengurangi tingkat produktivitas dari karyawan. Akan tetapi bila hambatan tersebut bisa diatasi maka tentu akan berpengaruh pada naiknya produktivitas dari masing-masing karyawan.

### **C. Target Kerja**

#### **1. Pengertian Target Kerja**

Target mempunyai kesamaan dengan sasaran, yaitu penjabaran dari tujuan secara teratur, yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh suatu organisasi dalam jangka tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Maksud dari tujuan secara teratur merupakan suatu rencana kerja yang dijalankan secara berkesinambungan sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Komarudin (1990:129), target kerja adalah hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh, perlu dirumuskan dengan pasti. Dalam hal ini, organisasi memegang peranan lebih dalam membuat pernyataan untuk setiap karyawan.

Sedangkan Winardi (1992:126) mengatakan bahwa target kerja adalah sasaran yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan. Suatu program akan berjalan baik apabila dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya. Dari beberapa pengertian di atas, dapat

disimpulkan bahwa target kerja adalah bagian dari rencana yang sudah disusun secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tertentu. Rencana tersebut bisa dicapai sesuai dengan keinginan organisasi.

## **2. Ukuran-ukuran Target Kerja**

Hampir semua perencanaan organisasi berujung pada target kerja yang dihasilkan. Tanpa target kerja maka organisasi tidak akan tahu ke mana tujuan yang ingin diraih. Hal ini terjadi karena kebiasaan perusahaan yang menempatkan target sebagai fokus utama di perusahaan. Namun apapun itu target kerjanya tanpa diketahui ukuran-ukurannya maka tidak akan tercapai dengan mudah. Karena itulah ukuran mengenai target kerja perlu diketahui oleh organisasi, demi kesejahteraan bersama.

Menurut Dharma (1991:36), ukuran-ukuran dari target kerja itu adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan dimana perbandingan kesesuaian antara jumlah yang diselesaikan dengan jumlah yang ditentukan. Hal ini berkaitan dengan banyaknya jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.
- b. Kualitas kerja, adalah mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan. Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran berupa keberhasilan yang dicapai menjadi tuntutan dalam suatu organisasi.
- c. Produktivitas kerja, adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.
- d. Ketepatan waktu, berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- e. Hasil kerja, adalah obyek berwujud atau tidak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan suatu tugas, sebagai bagian dari suatu kewajiban.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap ukuran mengenai target kerja dapat dilakukan setiap waktu dan mempunyai tujuan yang jelas untuk perusahaan. Biasanya ukuran-ukuran ini dapat dilihat dalam jangka waktu tertentu.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan acuan atau perbandingan dalam penulisan penelitian, maka perlu menganalisa penelitian terdahulu yang terdapat kemiripan judul dengan penelitian yang ditulis. Hal tersebut akan memberikan gambaran kepada penulis tentang hasil penelitian yang dilakukan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

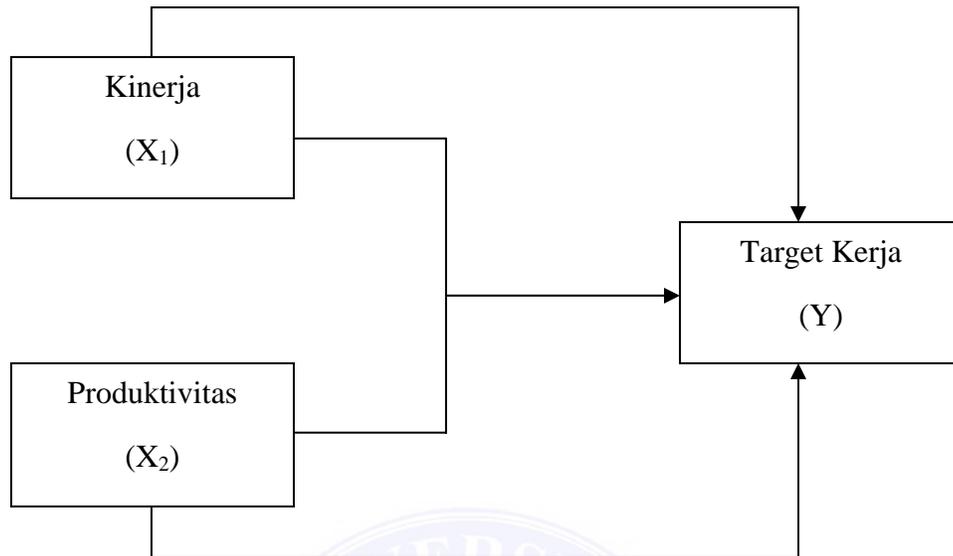
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Zudia. 2010	Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Konsep Balanced Scorecard Terhadap Target Kerja PT. Bank Jateng Semarang	Kinerja dengan perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap target kerja PT. Bank Jateng Semarang.
2	Damayanti. 2011	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang	Motivasi kerja dan Produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang
3	Yanti. 2013	Analisis beban kerja guna mengevaluasi kinerja karyawan	Beban kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja

		(studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu)		berpengaruh positif dan signifikan guna mengevaluasi kinerja karyawan
--	--	--	--	---

### **E. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya. Keterkaitan hubungan antara kinerja dan produktivitas karyawan terhadap target kerja dapat diketahui dari penjelasan masing-masing tersebut. Menurut Timpe (1993:50), kinerja adalah kombinasi antara kemampuan, usaha, kesempatan yang diperoleh, dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Dengan adanya kinerja yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk mendapatkan bonus atau penghasilan lebih karena sudah mencapai target kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

Produktivitas juga mempunyai peran penting dalam pencapaian target kerja. Menurut Simamora (2004:600), produktivitas merupakan suatu kegiatan/ usaha yang sangat penting dan erat hubungannya dalam usaha mencapai target kerja perusahaan. Pada dasarnya, karyawan tidak cukup hanya dikembangkan kinerjanya saja, tetapi harus dibarengi dengan peningkatan produktivitasnya. Hal ini bertujuan agar para karyawan mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Perusahaan tentu akan mengapresiasi karyawannya yang sudah bekerja keras dalam mencapai target kerjanya. Dari beberapa uraian di atas, maka dapat dilihat gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar II . 1 : Kerangka Konseptual**

#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang diterapkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap target kerja PT. Karya Jatan Persada Medan.
2. Produktivitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap target kerja PT. Karya Jatan Persada Medan.
3. Kinerja dan produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap target kerja PT. Karya Jatan Persada Medan.