

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Usia

a. Definisi Usia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang (Iswantoro & Anastasia, 2013). Semakin matang usia seseorang maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin bijak dikarenakan bahwa masa tua lebih berhati-hati dan tidak menginginkan untuk pengeluaran berlebih karena akan menjadikan beban bagi mereka (Wijaya & Cholid, 2018). Usia dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

- 1) Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari satu kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia.
- 2) Usia mental adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang.
- 3) Usia biologis adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang.

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sedangkan tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Definisi angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia,

penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Definisi tersebut dapat dijelaskan oleh Badan Pusat Statistik sebagai berikut (Badan Pusat Statistik, 2020):

- 1) Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- 2) Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.
- 3) Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Di negara-negara yang sedang berkembang penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati setengah dari jumlah penduduk total. Sedang di negara-negara maju penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan. Di negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara-negara maju sangat rendah.

Usia adalah waktu sejak dilahirkan sampai dilaksanakannya penelitian yang dinyatakan dengan tahun. Usia > 20 tahun dinamakan remaja, dimana menurut piaget secara psikologi, masa remaja adalah usia dimana individu berinteraksi dengan masyarakat dewasa dan termasuk juga perubahan intelektual yang mencolok. Pada masa remaja terjadi perubahan sikap dan perilaku, sebagian besar remaja bersikap ambivalen terhadap setiap perubahan. Usia 18-40 tahun dinamakan dewasa dini dimana kemampuan mental mencapai

puncaknya dalam usia 20 tahun untuk mempelajari dan menyesuaikan diri pada situasi-situasi baru seperti pada misalnya mengingat hal-hal yang pernah dipelajari, penalaran analogis dan berfikir kreatif. Pada masa dewasa ini sering mencapai puncak prestasi. Usia > 40 tahun dinamakan usia madya dini dimana pada masa tersebut pada akhirnya ditandai perubahan-perubahan jasmani dan mental pada masa ini seseorang tinggal mempertahankan prestasi yang telah dicapainya pada usia dewasa (Hurlock, 2002).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usia Produktif

Menurut (Nafisah, 2020) disebutkan bahwa penggolongan batas usia kerja atau usia produktif yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Usia 0-14 tahun, tergolong sebagai usia belum produktif karena masih tergolong usia anak-anak atau remaja.
- 2) Usia 15-64 tahun tergolong sebagai usia produktif karena merupakan usia dewasa dan siap bekerja.
- 3) Usia 65 tahun keatas, tergolong sebagai usia tidak produktif karena merupakan usia senja yang tidak lagi produktif untuk bekerja.

c. Indikator Usia

Berdasarkan uraian teori diatas, indikator usia pada penelitian ini mengacu pada pembagian usia berdasarkan psikologi perkembangan dalam (Harlianingtyas et al., 2013) terdapat 3 masa dewasa, yaitu:

- 1) Dewasa dini pada usia 18-40 tahun
- 2) Dewasa madya pada usia 41-60 tahun
- 3) Lanjut usia pada usia 61 tahun keatas

2. Motivasi Kerja

a. Definsi Motivasi Kerja

Setiap perusahaan tentunya memiliki sebuah tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia (Ridho, 2020).

Dalam memotivasi karyawan pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan serta potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, serta perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2013) terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi yang terbagi menjadi 7 faktor motivasi, yaitu:

- 1) Promosi. Merupakan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- 2) Prestasi Kerja. Merupakan pangkal tolak ukur pengembangan seseorang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan hanya berperan memberikan bantuan.

- 4) Penghargaan. Pemberian motivasi dengan melalui penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan lain sebagainya. Penghargaan disini merupakan faktor kebutuhan dan keinginan manusia untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- 5) Tanggung Jawab. Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.
- 6) Pengakuan. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 7) Keberhasilan dalam Bekerja. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori McClelland (Setiawan, 2020) motivasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*). Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Kebutuhan untuk membantu individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

3. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Maka dari itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan yang kompetitif maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap produktivitas orang-orang dalam organisasi (Kumorotomo, 2005).

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dengan pengendalian atas tingkat keunggulam untuk dapat memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan pada interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup:

- 1) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- 2) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian.
- 3) Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Nafisah, 2020), ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).

- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan indikator-indikator keberhasilan kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi karena melakukan tugasnya dengan baik. Produktivitas penjualan selalu dapat dipandang sebagai hasil dari dijalankannya sebuah strategi tertentu, yang bagi seorang tenaga penjualan, produktivitas itu dihasilkan sebagai akibat dari keagresifan salesforce mendekati dan melayani dengan baik customernya (Kotler & Keller, 2006). Produktivitas ini dapat mengambil berbagai macam bentuk indikator antara lain volume penjualan, tingkat pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan pelanggan. Produktivitas tenaga penjualan adalah salah satu evaluasi dari kontribusi tenaga penjualan untuk mencapai suatu organisasi.

Kriteria untuk mengukur variable produktivitas menurut yader meliputi sebagai berikut (Sastrohadiwiryono, 2002):

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan dengan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- 2) Kuantitas kerja (*Quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- 3) Kreatifitas yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan untuk menyelesaikan persoalan atau suatu pekerjaan yang timbul.
- 4) Kerja sama (*Cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain.
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 6) Ketergantungan yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan ini merupakan hal terpenting mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk perbandingan atau mencari peluang agar masalah dapat dipecahkan dengan baik sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Purnama, 2008)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. EPSILON	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan termasuk ke	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian serta teknik uji data menggunakan metode analisis regresi sederhana

				dalam kategori sedang.		
2	(Rahmawati, 2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji,bonus, dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian, serta teknik uji data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana
3	(Almutahar et al., 2014)	Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Pemasangan Dinding Batako	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variable usia memiliki tingkat pengaruh sebesar 66,96%, variable pengalaman kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 80,42%, variable disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 69,64% dan variabel motivasi kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 65,10%.	Terdapat variabel bebas yang sama yaitu usia dan motivasi kerja serta terdapat variabel terikat yang sama yaitu produktivitas kerja. Uji datanya dengan metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat variabel bebas yang berbeda yaitu pengalaman kerja dan disiplin kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.
4	(Lubis, 2014)	Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini secara simultan jam kerja, upah dan usia	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu usia	Terdapat perbedaan di variabel bebas yaitu jam kerja dan upah, serta

		Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan		berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan usia berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	dan produktivitas kerja karyawan. Uji datanya dilakukakn dengan metode analisis regresi linier sederhana.	lokasi penelitian yang berbeda.
5	(Assagaf & Dotulong, 2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi dan produktivitas kerja.	Terdapat perbedaan di variabel bebas yaitu disiplin dan semangat kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.
6	(Ishaya, 2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi dan produktivitas kerja karyawan.	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian, serta teknik uji data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

				produktivitas karyawan.		
7	(Apriyanti, 2017)	Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel usia dan lama kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana nilai probabilitas uji F nilai signifikan untuk pengaruh usia dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas adalah sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel 3,39.	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu usia dan produktivitas kerja karyawan. Uji datanya dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.	Terdapat salah satu variabel bebas yang berbeda yaitu masa kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.
8	(Laisa & Manoarfa, 2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis uji t menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi dan produktivitas kerja karyawan.	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian, serta teknik uji datanya menggunakan analisis regresi linier sederhana.
9	(Laksmiari, 2019))	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu motivasi dan produktivitas kerja karyawan.	Terdapat perbedanaa di lokasi penelitian, serta teknik uji data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

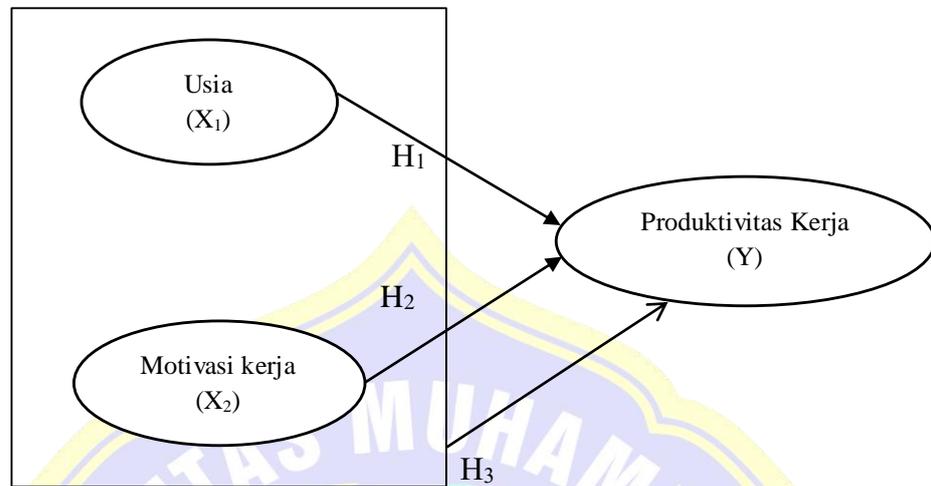
				koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai $t_{hitung} 5,373 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai probabilitas uji $t 0,000 < 0,05$.		
10	(Fadillah et al., 2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Perkebunan Apel (Studi Kasus Pada Perkebunan Apel Kabupaten Pasuruan)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara simultan tingkat pendidikan dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu usia dan produktivitas. Uji datanya dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat salah satu variabel bebas yang berbeda yaitu tingkat pendidikan, serta lokasi penelitian yang berbeda.
11	(Jasmani, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Lifi Di Jakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Terdapat variabel bebas dan terikat yaitu motivasi dan produktivitas.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu disiplin kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.
12	(R, 2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	Terdapat variabel terikat yang sama yaitu produktivitas kerja.	Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu pengalaman kerja, serta lokasi

		Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Polewali		berpengaruh positif.		penelitian yang berbeda.
13	(Febrian et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel bebas dan terikat yang sama yaitu motivasi dan produktivitas kerja.	Terdapat perbedaan di variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.
14	(Amiati & Hidayat, 2021a)	Pengaruh Usia Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Penjahit Goni Di Desa Patumbak Kab. Deli Serdang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara simultan usia dan keterampilan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel bebas dan terikat yang sama yaitu usia dan produktivitas kerja. Uji data dilakukan dengan metode analisis linier berganda.	Terdapat salah satu variabel bebas yang berbeda yaitu keterampilan, serta lokasi penelitian yang berbeda.
15	(Wau, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efektivitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel bebas dan terikat yang sama yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja.	Terdapat salah satu variabel bebas yaitu efektivitas kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual (*conceptual framework*) merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut (Fatihudin,

2020). Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konsep yang bertujuan untuk menemukan mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Pemecahan masalah secara teoritis atau berdasarkan teori itu disebut hipotesis. Dengan demikian hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan (Fatihudin, 2020). Oleh karena itu, berdasarkan kerangka konsep diatas, maka penelitian akan mengajukan sebagai berikut:

1. H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh yang nyata pada variabel usia terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh yang nyata pada variabel motivasi terhadap kerja karyawan.
3. H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh yang nyata pada variabel usia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.