

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja atau manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus memaksimalkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Gary Dessler (2020) MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, serta menangani hubungan kerja, masalah kesehatan, keselamatan, dan keadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Definisi ini menekankan peran penting pengelolaan manusia dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai aktivitas yang dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Tidak hanya itu, MSDM juga menaruh perhatian pada aspek psikologis dan sosial tenaga kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. MSDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan sumber daya manusia dengan strategi bisnis organisasi. Dengan kata lain, MSDM “mengelola orang”, serta bagaimana organisasi menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengembangan manusia secara efektif. Manajemen sumber daya manusia Marwansyah (2019) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan

dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi penyalahgunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang ada dalam organisasi dengan memfasilitasi penyalagunaan manusia (karyawan) seperti “penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia” guna untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu yang ingin dicapai.

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam pengelolaan organisasi modern. Fungsi utama MSDM mencakup serangkaian aktivitas yang saling berhubungan untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya melalui pengelolaan manusia secara efektif. Berikut ini adalah fungsi-fungsi.

Menurut Buku Gary Dessler manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi utama MSDM , yaitu:

1. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning)

Perencanaan SDM adalah langkah awal dalam siklus MSDM. Fungsi ini bertujuan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah, keterampilan, maupun kompetensi. Proses ini mencakup:

- a) Analisis jabatan untuk memahami tanggung jawab, tugas, dan persyaratan setiap posisi.
- b) Peramalan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi pertumbuhan bisnis, perubahan teknologi, dan fluktuasi pasar. Pengembangan rencana perekrutan dan pengembangan karyawan agar organisasi selalu memiliki sumber daya yang cukup.

- c) Perencanaan SDM yang baik akan mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, sehingga mendukung stabilitas dan efektivitas organisasi.

2. Fungsi Rekrutmen dan Seleksi (Recruitment and Selection) Rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan potensial untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini mencakup:

- a) Penyusunan strategi rekrutmen yang efektif (melalui media sosial, iklan, bursa kerja, atau referensi).
- b) Penyaringan awal melalui seleksi administratif, psikotes, wawancara, dan uji kompetensi.
- c) Penilaian kesesuaian kandidat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, keterampilan, dan kecocokan budaya.

Tujuan utama dari fungsi ini adalah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi turnover.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (Karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

- 1) Meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan karyawan yang profesional.
- 2) Memastikan kesejahteraan dan pengembangan individu agar tercapai kepuasan kerja
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan produktif.
- 4) Menjaga kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan.

Untuk lebih menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Gary Dessler (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Dalam upaya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pendayagunaan karyawan, manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) telah memberikan beberapa prinsip-prinsip umum yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Memadukan karyawan dan pekerjaannya, prinsip ini mengandung arti bahwa orang-orang harus dipilih untuk pekerjaan-pekerjaan atas dasar berbagai perbedaan karakteristik dan preferensi individual. Ini juga berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan harus dirancang untuk tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* dan atau *undersigned*.
- 2) Menetapkan standar-standar pelaksanaan kerja. Standar-standar pelaksanaan kerja harus ditetapkan untuk semua pekerjaan, agar tanggung jawab dan apa yang diharapkan dari pegawai jelas.

2.2.1 Produktivitas

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering sekali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu Sinungan dalam Busro (2018), Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang pernah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan output (hasil) dengan input (masukan) dengan peran tenaga kerja untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

menurut (Busro,2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Motivasi kerja karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Kemampuan kerja sama
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Tingkat penghasilan
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan
- 11) Faktor-faktor produksi yang memadai
- 12) jaminan sosial
- 13) Manajemen dan kepemimpinan
- 14) Kesempatan berprestasi

2.2.2.3 Indikator produktivitas

Menurut (sutrisno, 2017) indikator produktivitas sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya terhadap mereka

- 2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudia dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangannya dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.

4) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang di terima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atau kontribusi yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tersebut berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

3) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Serikat buruh/organisasi perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

5) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil

6) Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi para karyawan.

7) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

8) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil

9) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang keterampilannya rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

10) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

11) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan

kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil tingkat upah/jasanya relatif rendah

2.2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Afandi,2017), menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

1) Upah Dan Gaji

Upah biasanya berhubungan berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif

2) Insentif

adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan,. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kendaraan dan fasilitas umum yang ada dalam perusahaan. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menurut (Karsih, 2017) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.4.2 Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut hezberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut hasil penelitian herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2.2.4.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga Produktivitas Kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang

sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan Produktivitas Kerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi.

Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

1. Bekerja Sesuai Standar
2. Senang Bekerja
3. Merasa Berharga
4. Bekerja Keras
5. Sedikit Pengawasan
6. Semangat Juang Tinggi

2.2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Karsih (2017) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, baik kebutuhan ekonomi, sosial, maupun pengembangan diri.

2. Dorongan

Kekuatan dari dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja lebih giat.

3. Tujuan

Sasaran atau hasil yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menjadi arah dalam melakukan pekerjaan.

4. Penghargaan

Bentuk apresiasi yang diterima karyawan atas hasil kerjanya, yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

5. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dapat memperkuat motivasi karyawan dalam menjalankan tugas.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan landasan empiris yang kuat bagi penelitian ini, tabel berikut menyajikan rangkuman penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian ini difokuskan pada jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2023, yang membahas variabel-variabel kunci seperti produktivitas karyawan, kompensasi dan motivasi. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan sebelumnya, metodologi yang digunakan, serta kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar pijakan dari studi yang akan peneliti lakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di padang

Tabel 2.3
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Zuchri Abdussamad, (2020)	pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt asuransi jiwa swasraya gorontalo	X1= Kompensasi Y=Produktifitas Kerja	Dari penelitian Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh (t hitung = 6,061)
2	Sobur Sobirin 1 , Arga Sutrisna 2 , Suci Putri Lestari (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y=Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi di Ssc Quality Tasikmalaya

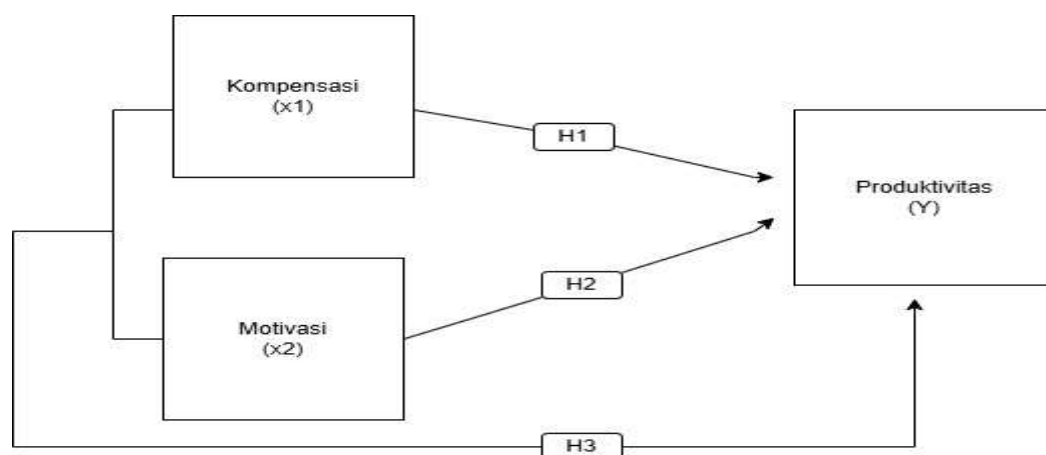
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Sri Surjani Tjahjawati, 2Yayan Firmansyah (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu Dan Sandal Xyz Bandung	X1= motivas X2=Knowledge Management Y=Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil analisis pada penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 14,9%,
4	Fiera,Zelinsha Laisal, Valentina Monoarfa2 (2020)	Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)	X1= Motivasi X2=kopesasi Y= Produktivitas Kerja	Hasil uji t menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,000 artinya model yang ditawarkan Fit atau model yang digunakan dapat memprediksi masalah dalam penelitian ini.
5	(Cokorda Istri Agung Parama Shinta, Dr. I Made Astrama, Ida Ayu Sasmita Dewi, (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	X=motifasi Y=produktifitas kerja	Hasil analisis dapat di tarik kesimpulan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Racana Bali. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. 3) Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV.

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	Adelia Indah Pramiswari1 , WahyuEko Setianingsih2 , Yohanes Gunawan Wibowo (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi	X1= Kompensasi X2= Motifasi Y= Produktifitas Kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.
7	Mutia Reni1 , Ria Ariany2 , Roni,Ekha Putera3 (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan		Jika dilakukan uji secara simultan nilai signifikan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap prduktivitas kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai B 0,505 yang berarti bawah terdapat pengaruh signifikan dengan H_0 di tolak dan H_a di terima dengan nilai kontribusi sebesar 50,5%.
8	(I Made Mahardika, I Gede Aryana Mahayasa, (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa	X1=Kompensasi, X2=Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, Disiplin kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawanKoperasi Unit Desa

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
9	(Abdi Sugiarto, Dibi Hanandra, (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1=Kompensasi X2= Motivasi Terhadap Y=Produktivitas Kerja Karyawan	1. Berdasarkan dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, karena thitung $4.072 > t_{tabel} 2.02$ dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ maka, H_0 ditolak H_a diterima.

2.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa, kerangka Konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan Antara Kompensasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Terkait dengan hubungan antara variabel kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja, penelitian menemukan beberapa penelitian terdahulu yaitu bahwa kompensasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hasil Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi Sugiarto, Dibi Hanandra, (2021) dimana kedua penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi adanya kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat Kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan sedangkan Kompensasi relatif menunjukkan status dan Absensi Sidik Jari karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila Kompensasi memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan akan naik. Disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

2.4.2 Hubungan Antara Motivasi (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini mendukung dan memper tegas hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Sri Surjani Tjahjawati, 2Yayan Firmansyah (2020). Dimana kedua peneliti sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja yang terbangun dalam sebuah individu akan memperngaruhi atau meningkatkan produktivitas kerja individu itu sendiri. berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Sepatu Dan Sandal Xyz Bandung. Dengan demikian menunjukkan bahwa karyawan konveksi sepatu dan sandal Xyz memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

2.4.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada dasarnya seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan, karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini sebagaimana menurut Zuchri abdussamad (2020) kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, maka dari itu kompensasi merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Motivasi yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Menurut Fiera,Zelinsha Laisa1,Valentina Monoarfa (2020) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau

tujuan perusahaan. motivasi kerja adalah suatu perbuatan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, samapai kebutuhan tersebut terpuaskan, kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

H3 : Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan

