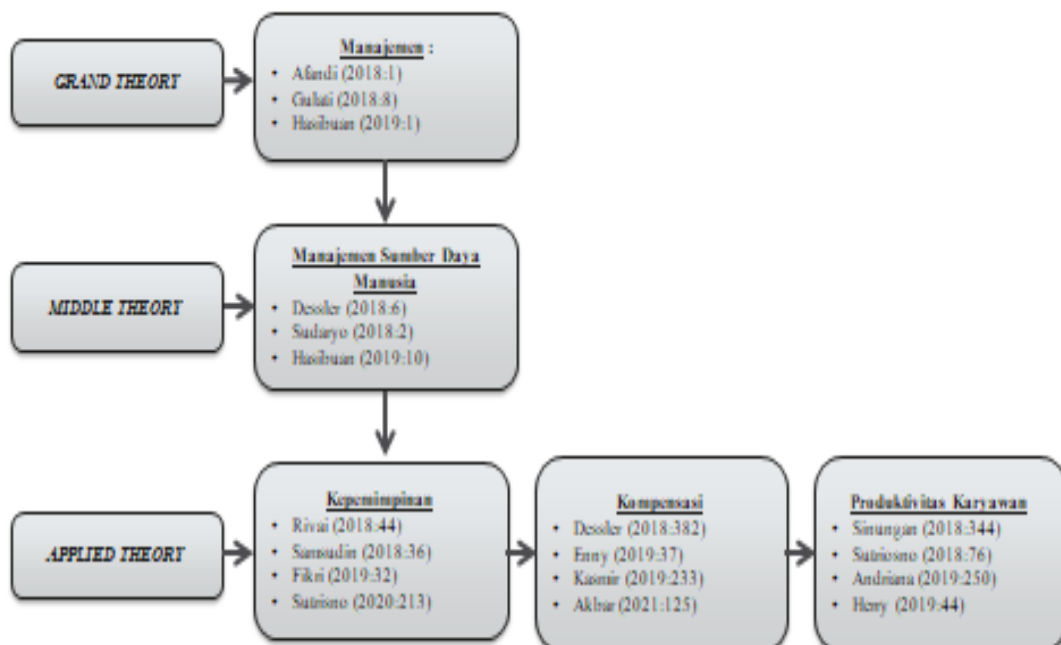


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pedoman yang dibutuhkan untuk lebih memperdalam suatu masalah, oleh karena itu perlu dikemukakan suatu kajian pustaka yang bersifat ilmiah. Kajian pustaka dalam penelitian memiliki tujuan untuk melakukan kajian secara sungguh-sungguh tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori mengenai kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas karyawan.



Sumber : Diolah Oleh Penneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis, yaitu “*Management*” yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris kata manajemen yaitu “*Manage*” yang memiliki arti mengendalikan atau mengelola. Pada intinya, manajemen mengatur arah untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis supaya dapat memahami tentang bagaimana manusia saling bekerjasama untuk dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku dalam mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen, yaitu :

Menurut Afandi (2018:1) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.

Menurut Gulati, dkk (2018:8) “*Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manne*”, artinya manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2019:1) : Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli, maka dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan dengan mengarahkan orang lain atau karyawannya untuk menentukan sasaran dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan dan pengendalian sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

2.1.1.2 Unsur Manajemen

Perusahaan pada dasarnya memiliki unsur-unsur manajemen yang membentuk sistem manajerial yang bagus, apabila dari salah satu unsur tersebut tidak ada, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami kesulitan dengan berkurangnya upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sarana manajemen.

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018;4) unsur-unsur pokok manajemen atau sarana manajemen ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing unsur pokok manajemen.

1. *Man*

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi, dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat

berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. *Money*

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Materials*

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi, dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine*

Berupa berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi, dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method*

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. *Market*

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang

manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung, agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen.

2.1.1.3 Fungsi manajemen

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.
3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi suatu perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*) Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa ada beberapa fungsi utama manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dengan adanya fungsi manajemen organisasi dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan utama suatu perusahaan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2018:6) menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”. Dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Menurut Sudaryo (2018:2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019:10) yang menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli, maka dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana aktivitas suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya dalam bentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien, baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama, yang nantinya dapat digunakan secara maksimal.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola

manusia seefektif mungkin, supaya dapat memperoleh suatu kesatuan yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan perusahaan harus memperhatikan fungsi manajemen secara teratur. Berikut ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Supomo & Nurhayati (2018:17) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengadaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pengendalian, pemeliharaan, pengembangan, kompensasi, pengarahan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas dan koordinasi dalam bagian organisasi

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan supaya mau bekerjasama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan supaya mau menaati peraturan perusahaan dan bekerja yang sesuai dengan arahan dan apabila terdapat penyimpangan, maka akan diadakan tindakan perbaikan

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengembangan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan supaya tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh keuntungan atau laba, sedangkan karyawan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan supaya mereka tetap mau bekerjasama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik, maka akan sulit terwujud tujuan secara maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaaran untuk menaati peraturan perusahaan

Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangatlah menunjang dalam usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumber daya manusia berusaha untuk dapat menangani permasalahan yang berhubungan langsung dengan karyawan

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supomo (2018:15) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, serta *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

2. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
3. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019:13) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen, tetapi juga menetralkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan masyarakat.
 - a. Sasaran Organisasi Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.
 - b. Sasaran Fungsional Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan dan penilaian
 - c. Sasaran Sosial Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi
 - d. Sasaran pribadi pegawai Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. **Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia** Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pimpinan untuk mengembangkan, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.
3. **Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)** Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat
4. **Tujuan Organisasional** Tujuan organisasional adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:44) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Samsuddin (2018:36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan

seseorang untuk memobilisasi, menelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Fikri (2019:32), Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang merupakan sinergi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan Menurut Nawawi (2018:220) antara lain :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5. Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Terdapat tiga dimensi dan indikator dari kepemimpinan Menurut Busro (2018:251), yaitu sebagai berikut.

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan

- a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai.
- b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan pegawai.
- c. Membantu memecahkan persoalan pegawai.

2. Struktur tugas

- a. Realisasi rencana kerja.
- b. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan.

3. Kekuasaan

- a. Ketegasan dalam mengambil keputusan.
- b. Mengembangkan kualitas bawahan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diartikan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator kepemimpinan yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kekuasaan.

2.1.4 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Dessler, Gary (2018:382) menyatakan bahwa *“Employee compensation is a includes all forms of pay going to employees and arising from their employment. It has two main components, direct financial payments and indirect financial payments”*.

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Menurut Akbar (2021:125) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada suatu perusahaan atau instansi.

2.1.4.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan dapat tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo & Shaleh (2018:83) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama
Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya,
2. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya,
3. Pengadaan Efektif
Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan
4. Stabilitas Pegawai
Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi bertujuan untuk dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kualitas kerja pada saat melaksanakan pekerjaann.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Priansa (2018:332) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Kinerja dan produktivitas kerja, setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun non material. Organisasi tidak mungkin memberikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.
2. Kemampuan Membayar Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi.
3. Kesiediaan Membayar Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi terhadap karyawan
4. Suplai dan Permintaan, banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi, bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan lebih, maka akan diberikan kompensasi yang rendah

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa tujuan faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas karyawan, kemampuan membayar, kesediaan membayar dan suplai dan permintaan

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan dengan waktu yang selalu tetap.
 - a. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.
 - b. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - a. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
 - b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - c. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti

sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.1.5 Pengertian Produktivitas Pegawai

Menurut Sinungan (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Sutrisno (2018:76) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Andriana (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Herry (2019:44) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*input*) yang diperlukan.

Produktivitas dapat dihitung dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu”.

2.1.5.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Menurut Anoraga (2019:346-348), 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

Menurut Hartatik (2019:210) Anoraga mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

4. Etos kerja dan lingkungan
5. Sarana kerja yang baik.
6. Promosi dan pengembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pemberian kompensasi yang tidak sesuai, motivasi kerja, disiplin kerja dan penurunan produktivitas karyawan.

2.1.5.2 Pengukuran Produktivitas

Menurut Badriyah (2018:189) manfaat pengukuran produktivitas dapat diukur sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya untuk meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia.
2. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan nonekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara member prioritas tertulis yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target produktivitas masa mendatang dapat dibuktikan kembali yang berdasarkan dengan informasi pengukuran tingkat produktivitas yang sekarang.
5. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas, diantaranya organisasi atau perusahaan di perusahaan sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional maupun dengan skala global.

6. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan bagi perusahaan.
7. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada orang-orang secara terus-menerus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja. Setiap orang akan memberikan perhatian pada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu akan terlihat jelas dan bisa dirasakan secara langsung

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengukuran produktivitas karyawan bertujuan untuk melihat sejauh mana produktivitas karyawan dalam perusahaan apakah mengalami penurunan atau mengalami peningkatan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Bate'e, (2020:40) Dimensi dan indikator yang diterapkan oleh suatu perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya mencakup beberapa hal

1. Keterampilan, potensi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik secara cepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator kecakapan dalam penyelesaian tugas.
2. Kemampuan, kesanggupan seorang karyawan yang memungkinkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dimensi diukur dengan menggunakan indikator kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan.
3. Sikap dan perilaku, keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator sikap dan perilaku pekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu keterampilan, kemampuan dan sikap serta perilaku karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori atau temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting dimana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat dijadikan sebagai data pendukung yang terkait dengan variabel yang akan diteliti, oleh karena itu peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal yang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Wulandari, dkk., (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV Torta Indonesia</p> <p><i>Simposium Manajemen dan Bisnis Vol.2</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Torta Indonesia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Lingkungan kerja - Kompensasi - Lokasi penelitian
2.	<p>Yeni & Rifai (2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi Produksi PT Bukit Baros Cempaka Sukabumi</p> <p><i>Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol 2 No 1</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada Divisi Produksi PT Bukit Baros Cempaka Sukabumi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Kompensasi - Lokasi penelitian
3.	<p>Hakiki (2023)</p> <p><i>The Influence Of Work Discipline On Employees Work Productivity in Mekarsari Cake & Bakery Sukaresik Tasikmalaya District</i></p> <p><i>Journal of Innovation Research and Knowledge Vol 3 No 1</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows that work discipline have a positive and significant effect on employee productivity in the Mekarsari Cake & Bakery Sukaresik Tasikmalaya District</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Productivity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work discipline</i> - <i>Leadership</i> - <i>Compensation</i> - <i>Research location</i>
4.	<p>Widowati (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan,</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Motivasi kerja - Kompensasi

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa <i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.3, No.3</i>	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa		- Lokasi Penelitian
5.	Muhammad,dkk., (2022) <i>Placement, Communication and Discipline on Employee Work Productivity in All Holland Bakery Manado City Branch</i> <i>Journal EMBA Vol 1 No 10</i>	<i>Based on the results of research analysis, it shows that placement, communication and discipline have a positive and significant effect on employee productivity in the All Holland Bakery Manado City Branch</i>	- <i>Employee Productivity</i>	- <i>Placement</i> - <i>Communication</i> - <i>Discipline</i> - <i>Leadership</i> - <i>Compensation</i> - <i>Research location</i>
6.	Tanjung, dkk., (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes <i>SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 8 No 2</i>	Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lamoist Layer Cakes	- Kepemimpinan - Kompensasi	- Lingkungan kerja - Beban kerja - Produktivitas karyawan - Kinerja karyawan - Lokasi penelitian
7.	Sangkala (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare	Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda di Kota Parepare	- Kompensasi - Produktivitas karyawan	- Kepemimpinan - Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Vol 1 No 2			
8.	<p>Budiono (2022)</p> <p>Analisis Kinerja Karyawan Restoran Paul Bakery di Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Mengukur Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja</p> <p><i>Journal of Turyzm Tourism Vol 3 No 1</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Paul Bakery	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan - Lokasi penelitian
9.	<p>Cahyani, dkk., (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Bintang Sido Raya</p> <p><i>Journal Undiksha Vol.5 No.2</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. Bintang Sido Raya	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Kepemimpinan - Lokasi penelitian
10.	<p>Asbari, dkk., (2020)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Pengolahan Makanan di Pati Jawa Tengah</p> <p><i>Jurnal Produktivitas 7 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif Industri Pengolahan Makanan di Pati Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim organisasi - Kompensasi - Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	<p>I Gusti Agung,dkk., (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, <i>Reward</i> Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Warung Be Sanur Denpasar</p> <p><i>E-Jurnal Manajemen, Volume. 11, Nomor. 9</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, <i>reward</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Warung Be Sanur Denpasar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> - Motivasi - Lokasi penelitian
12.	<p>Saleh, dkk., (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Cahaya Roti di Kurungan nyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung</p> <p><i>Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 3 No 4</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Home Industri Cahaya Roti di Kurungan nyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Kinerja karyawan - Produktivitas karyawan - Lokasi penelitian
13.	<p>Tedjo (2022)</p> <p><i>Effect of Leadership and Communication on Employee Productivity in The Mall Restaurant</i></p> <p><i>Journal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Volume 1 No 7</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows leadership, and communication have a positive and significant effect on employee performance in The Mall Restaurant</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Leadership</i> - <i>Employee productivity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compensation</i> - <i>Communication</i> - <i>Research location</i>
14.	<p>Lilia, dkk., (2020)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi - Kepuasan kerja - Kompensasi - Lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan</p> <p><i>Cermin Jurnal Penelitian Vol 4 No 1</i></p>	<p>berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana bersinar Medan</p>		
15.	<p>Suryani, dkk., (2020)</p> <p><i>The Influence of Motivation and Leadership Style on the Productivity of Production Department Employees at PT. Tuntex Indonesia</i></p> <p><i>Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR) Vol: 1 Nomor : 1</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows that motivation and leadership style have a positive and significant effect on employee performance at PT. Tuntex Indonesia</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Employee productivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Motivation - Research location
16.	<p>Barkah & Fadli (2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade Karawang</p> <p><i>Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendekia Vol 2 No 3</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roti Bakar Hj. Ade Karawang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan - Kinerja karyawan - Lokasi penelitian
17.	<p>Olbata, dkk., (2021)</p> <p><i>The Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows that Job Satisfaction and Incentive have a positive and significant effect on Employee Productivity at Holland Bakery Manado Boulevard Branch</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Employee productivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Job satisfaction - Incentive - Leadership - Compensation - Research location

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal EMBA Vol 9 No 4</i>			
18.	<p>Laura, dkk., (2019)</p> <p><i>The Influence of Leadership Style and Application of the Fingerprint Attendance Model on Work Productivity with Work Discipline as a Moderating Variable</i></p> <p><i>Business Management Journal Vol. 15 No. 1</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows that Leadership and Application of the Fingerprint Attendance Model have a positive and significant effect on Work Productivity with Work Discipline as a Moderating Variable</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Employee productivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Motivation - Research location
19.	<p>Ginting, dkk (2020)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pappa Kaya Abadi Medan</p> <p>Jurnal Akrab Juara Volume 5 Nomor 3 Hal 203-213</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi Medan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Produktivitas karyawan - Kinerja karyawan - Lokasi penelitian
20.	<p>Suhardi (2020)</p> <p><i>The Influence of Leadership Style and Motivation For Enhancing Employee Productivity</i></p> <p><i>PalArch's Journal of Archaeology od Egypt / Egyptology Volume 17 Nomor 10 2817-2834 ISSN 1567-214x</i></p>	<p><i>Based on the results of research analysis, it shows that Leadership and motivation have a positive and significant effect on Employee Productivity</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Employee productivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Job satisfaction - Incentive - Leadership - Compensation - Research location

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel *independent* dan variabel produktivitas sebagai variabel *dependent*. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang akan digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar variabel *Independent* (kepemimpinan dan kompensasi) dan *dependent* (Produktivitas Kerja Karyawan). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2018:341) merupakan: “Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan dari definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan apa yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik berupa barang atau jasa dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dengan output, karena apa yang dihasilkan oleh pegawai itu harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, jadi adanya kesetaraan atau kesesuaian antara aturan dengan hasil yang dikerjakan oleh pegawai.

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai kepemimpinan sendiri. Seorang pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia untuk membangun suatu organisasi supaya memiliki kerja sama tim yang solid dan mencapai visi dan misi bersama yang telah ditentukan sejak awal.

Seperti yang dikemukakan oleh Widowati (2018) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan bersama. Menurut Penelitian Wulandari, dkk., (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas hasil ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan yang menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan begitupula dengan sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh individu-individu yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terhadulu Tanjung, dkk., (2021) Maka variabel Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila sikap kepemimpinan yang ada pada usaha farhan cake bakery semakin baik, maka produktivitas kerja yang ada akan meningkat serta dapat dilihat dengan cara seorang pemimpin membina dan menggerakkan seseorang atau

kelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kualitas kerja karyawan. Adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai seperti di kemukakan oleh Sangkala (2019).

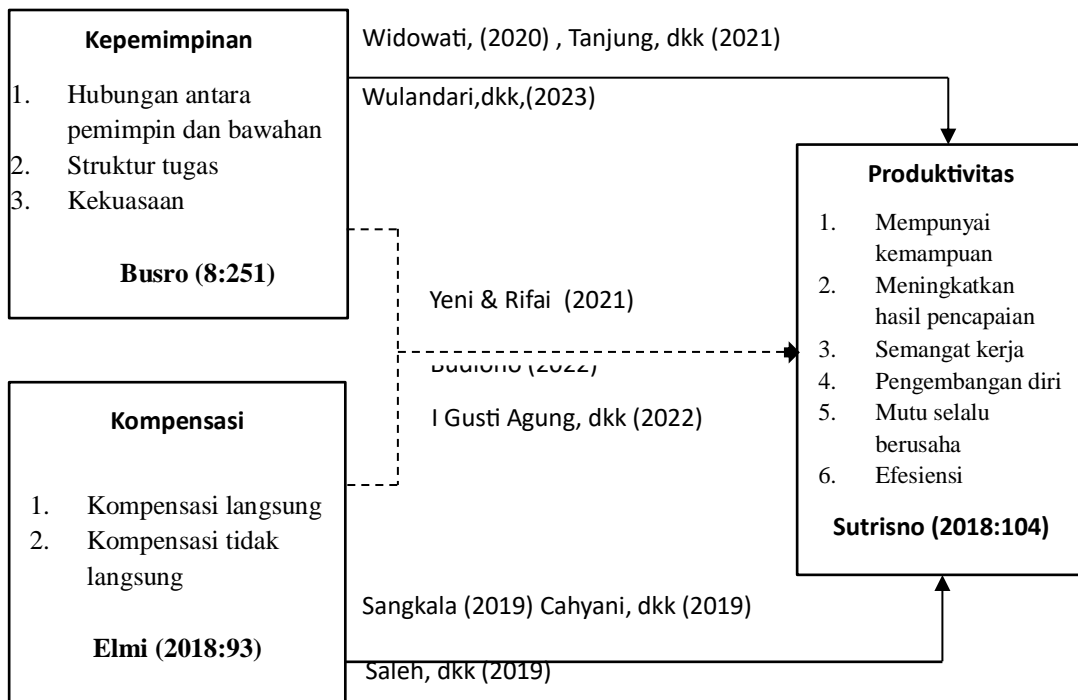
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani, dkk., (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, dimana dimensi atau indikator untuk mengukur kompensasi ialah Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Berdasarkan penelitian dari Saleh, dkk., (2019) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery. Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Budiono (2022) kepemimpinan terhadap produktivitas tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi t variabel kepemimpinan. Kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi t variabel kompensasi. kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi f variabel

kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Selain itu berdasarkan penelitian terhadap dari Yeni & Rifai (2021) variabel kepemimpinan, kompensasi, dan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian terhadap dari I Gusti Agung, dkk., (2022) Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

2.3.4 Paradigma Penelitian



Keterangan :
 Simultan : - - - - -
 Parsial : _____

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis secara simultan dan hipotesis secara parsial. Berdasarkan dari kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai
2. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai

