

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Terkait Variabel Penelitian

1. Pengertian, Manfaat, dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler et al., (2015) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Kaseger, (2013) adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Noe lebih menekankan pada kajian strategis dengan kegiatan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompensasi, manajemen kinerja dan hubungan karyawan/ hubungan industrial.

Para ahli atau pakar mendefinisikan dengan beragam terkait dengan aktivitas yang dilakukan yang dimulai dari perencanaan MSDM, seleksi dan tes, wawancara, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, manajemen retensi sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan perusahaan. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh :

- 1) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil produk.
- 3) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku.
- 4) Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengawali uraian definisi tentang pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut para ahli/pakar yang membagi lingkup Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yang meliputi :
 - 1) Perencanaan.
Merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
 - 2) Perorganisasian.
Merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
 - 3) Pengarahan.
Merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
 - 4) Kepemimpinan.
Merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.
 - 5) Pengendalian.
Merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Pengertian, faktor, tujuan dan indikator kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Menurut Astuti, (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik. Siagian & Khair, 2(018) yang menyatakan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab atau risiko yang menambah semangat kerja karyawan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

1) Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (pemerintah) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi dan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3) 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.

4) Pemerintah dengan undang-undang dan keppers

Pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintahan berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

5) 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. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

6) Pendidikan dan pengalaman kerja

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

7) Jenis dan sifat pekerja

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2012), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasa wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manejer akan mudah memotivasi bawasanya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta ekstrenal kosistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

d. Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Nawa dan Kempa (2017) antara lain:

1) Gaji dan Upah

Yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan pemberian kompensasi berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

2) Insentif

Insentif dapat berupa imbalan secara finansial yang dapat siberikan secara langsung kepada karyawan apabila karyawan tersebut mencapai kinerja melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan.

- 4) Fasilitas
Fasilitas dapat berupa penyediaan sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

3. Pengertian, faktor, tujuan dan indikator Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016, 86), menyatakan bahwa Disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Rizki Bestari (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja positif terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan Menurut (Rivai, 2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila mendapat jaminan kompensasi yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”.

Menuru Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja
Tujuan umum disiplin kerja adalah kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
Tujuan khusus antara lain:
 - a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pekerjaan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
- c. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- d. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- e. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno(2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

4. Pengertian, faktor, jenis-jenis dan indikator Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri manusia yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri maupun dorongan dari luar yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu karyawan Winardi (2016).

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia Maduka dan Okafor,(2014).

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Gomes (2003) adalah:

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor Organisasional

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Richard L. Daft (2006) menyatakan jenis-jenis motivasi adalah:

- a. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

d. Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2017) beserta Adam dan Kamase, (2019) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- 1) **Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)** Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- 2) **Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)** Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
- 3) **Kebutuhan Sosial (Social Needs)** Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)**
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Pengertian, faktor-faktor dan indikator Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran Baiti et al., (2020).

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan sikap sumber yang digunakan Sunyoto, (2013) sedangkan menurut Siswadi & Syakir, (2016) produktivitas suatu sikap mental untuk

menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan tersebut merupakan salah satu dari wujud pemberian motivasi yang baik bagi karyawan.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurut Putri, (2020) yaitu:

a) Sikap Mental

Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.

b) Pendidikan

Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.

c) Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d) Manajemen

Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

c. Indikator-indikator produktivitas

Menurut Wiratama & Sintaasih, (2013), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) 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 kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan yang dihadapi.

B. Keterkaitan Antara Variabel

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini Dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019) “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Sejalan dengan Ni Putu Cindiana Claudia Santoni dan I Wayan Suana, (2018), “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulia Andini, Yusniar Lubis, dan Rahma Sari Siregar (2019), “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Sejalan dengan Muhammad Faisal Deryanto (2017), “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Syahrums Agung, dan M Aziz Firdaus (2020) “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Sejalan dengan Muhammad Gandung, dan Suwanto (2021), “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

C. Hasil Penelitian yang Relevan Sebagai Bahan Rujukan Penelitian

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Kegunaan dari kajian pustaka ini adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain.

Tabel 2. 1 Data Penelitian Terdahulu

NO.	Penelitian	Judul	Variable	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Faisal Deryanto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia	X1= Kompensasi, X2= Disiplin kerja X3=Motivasi Y= Produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Indonesia	metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif	Hasil penelitian ini kompensasi , disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Ni Putu Cindyana Claudia Santoni dan I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	X1= Kompensasi , X2=Motivasi, X3=Disiplin kerja Y= Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	Metode yang digunakan metode pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif	Hasil penelitian ini berpengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas.
3.	Ni Kadek Ira Agustini Dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	X1=Kompensasi Finansial Langsung, X2=Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Y= Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Putra Indonesia di Ulujami Jakarta Selatan	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu wawancara dan kuesioner	Hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas .

Lanjut tabel 2.1

4.	Ardiansyah, Syahrumsyah, dan M. Aziz Firdaus (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	X1=Kompensasi, X2=Motivasi, X3= Disiplin Kerja Y= Terhadap Produktivitas karyawan	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu wawancara dan kuesioner	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan
5.	Muhammad Gandung, dan Suwanto (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang	X1=Kompensasi, X2=Motivasi, X3= Disiplin Kerja Y= Terhadap Produktivitas karyawan pada Pt.Hadi Prima Teknik Alam Sutera- Kota Tangerang	Metode Asosiatif Dan Pengumpulan Data Dengan Teknik Kuesioner.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan
6.	Yulia Putri Rahmawati dan Yupiter Gulo (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Jakarta Timur	X1=Kompensasi, X2= Disiplin Kerja, X3= Motivasi, Y= Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Jakarta Timur	Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Lanjutan 2.1

7.	Rini Astuti, dan Suhendri (2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA KARYA ACEH DI KABUPATEN BIREUEN	X1=motivasi, X2=kompensasi,X3= disiplinkerja , Y= terhadap produktivitas kerja karyawan	metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif dan teknik survey dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling .	variabel kompensasi,disiplin kerja,dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
8.	Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019)	pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado	X1= Kompensasi, X2=Disiplin Kerja, Y= kinerja Karyawan di yuta hotel manado	Metode penelitian ini menggunakan n kuantitatif.	Kompensasi dan Disiplin kerja keduanya sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Ni Putu Pradita Laksmiar (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	X1= Motivasi Kerja, Y= Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Metode penelitian ini adalah penelitian kausalitas.	Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
10.	Yulia Andini, Yusniar Lubis,dan Rahma Sari Siregar (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu	X1= Disiplin Kerja, Y= Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu	Metode penelitian secara purposive (sengaja).	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

D. Kerangka Analisis

Penelitian ini menjelaskan pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sebagai variabel Independent Terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel Dependent. Berikut kerangka analisis dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Analisis



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui kumpulan data (sugiyono,2016,hal.8). Adapun hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Kabupaten Karawang.

H2 : Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Kabupaten Karawang.

H3 : Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Kabupaten Karawang.

