

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Peningkatan Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Peningkatan Produktivitas

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sinungan (2019:74) adalah “ Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut.

Menurut Sadarmayanti (2019:80), menjelaskan bahwa Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa.

Sedangkan Moelyono (2019:64), menjelaskan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja itu adalah suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan; Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran

terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2019:39-42), adalah:

1. **Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan.**

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. **Sarana Pendukung.**

Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan, Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam upah dan insentif serta tunjangan kesejahteraan.

3. **Supra Sarana**

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan.

Pembatasanpembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Simamora (2019:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja ini meliputi:
 - a. Ketepatan
 - b. Ketelitian,
 - c. Keterampilan dan
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja ini meliputi
 - a. Output
 - b. Perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2018:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko (2019) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2019) yaitu :

1. Lama waktu/masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup

kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang dibedakan kepada karyawan harus sesuai dengan faktor pengalaman yang diperoleh dari masa sebelumnya.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Rivai dan Sagala (2019:266) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Siagian (2018:68) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Rivai dan Sagala (2019:274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana tempat seseorang bekerja. Menurut Mangkunegara (2019:78) tujuan pengembangan karir adalah:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b. Menunjukkan hubungan-hubungan kesejahteraan karyawan
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- g. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
- j. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

2.1.3.3 Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi atau perusahaan. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Untuk organisasi atau perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Widodo (2019:54) ada lima manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai, dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu di kembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
4. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.
5. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2019:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas

pengembangan karir. Ketika kinerja dibawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Exposure

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

2.1.3.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2019:97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan- kebutuhan karir internal mereka sendiri.

b. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

c. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

d. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian 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.

Hani Handoko (2018) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2019) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2019) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain: Menurut Bedjo Siswanto (2019) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi dan menurut Dessler (2019) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2019:197), yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

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.

4. 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.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan 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 karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2019:16) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Denok Surasi (2018)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Karyawan.
2.	Kestria Senja Octaviana dan Teguh Arie Fiantoro (2018).	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang).	Ada pengaruh positif dan kerja terhadap kinerja ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap Produktivitas.
3.	Putu Bagoes Dharmayasa. (2020).	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
4.	Agung Setiawan (2019).	Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.	Hasil dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas.
5.	Laras Guntur Santika (2019).	Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Produktivitas Karyawan PT. Solusi Eney Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseluruhan variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

6.	Ahmad Badawi Saluy, dkk (2019).	“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Sumber Baru Niaga	Hasil penelitian diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji T parsial diketahui pengaruh kompensasi X1 terhadap Y adalah senilai $T_{hitung} 0.533 < 1.984$ sehingga disimpulkan H1 ditolak dari data Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
7.	Winda Wungkana (2021).	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Telkom Manado”	Hasil penelitian terdapat Konstanta (α) sebesar -3,356 memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) sebesar - 3,356 satuan.
8.	Slamet Riyadi Waluyo (2022).	“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Pegawai Di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo”	Hasil penelitian terdapat Uji F Berdasarkan perhitungan F hitung sebesar 21,720. Sedangkan F tabel sebesar 3,10. Karena F hitung ($21,720 > F \text{ tabel } (3,10)$) atau nilai sig. ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah fit
9.	Kaengke, dkk (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Air Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Air Manado. Sementara itu, secara simultan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Air Manado.
10.	Jumawan dan Mora (2018).	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

			adalah pengembangan karier
--	--	--	----------------------------

Sumber: Data diolah (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagi faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2019: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2018:113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2019:120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. Sehingga dari data yang diperoleh menunjukkan terjadi suatu kesenjangan antara teori dengan kenyataan. Martoyo (2019:46) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang

sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu pelaksanaanpelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Menurut Gomes (2020) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai

Pengembangan karir dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat karena dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan pegawai yang akan meningkatkan kinerja serta karirnya kejenjang yang lebih tinggi. Desi Permatasari dan Yeki Candra (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya pengembangan karir organisasi akan mengembangkan kinerja dan kreativitas pegawai dalam bekerja.

Sedangkan hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai menurut Desi Permatasari dan Yeki Candra (2020) berpendapat bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja, artinya motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dalam artian bahwa pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

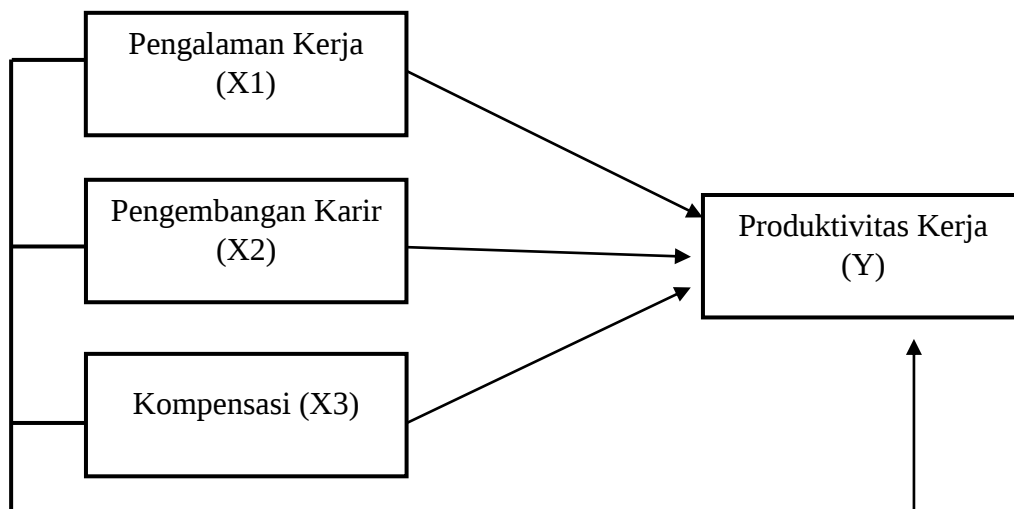
Untuk mempermudah pemahaman selanjutnya, maka akan dikemukakan kerangka konseptual dari proposal ini. Penelitian ini

menggunakan variabel pengembangan karir dan motivasi sebagai variabel bebas (independent variabel), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependent variable).

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai

Apabila Kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja pegawai meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja pegawai akan turun, Menurut (Puspitasari, Suddin, & Sutarno, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Penelitian (Jufrizen, Siswadi, Arif, & Syaifani, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Vera Subchanifa, S, & Istiqomah, 2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di KSPPS khoiro Ummah Patih. Hasil penelitian (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut.

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai secara parsial.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai secara parsial.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai secara parsial.
- H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi, terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai secara simultan.

