

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Marpaung (2013) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). 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 Satriadi (2017) Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas Kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Saputra (2016) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya Produktivitas Kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Suroyo (2016) Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuk sebenarnya.

Menurut Sulastri (2016) Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dilakukan dengan apa yang telah dikerjakan. Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang

berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan setiap orang atau perusahaan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dengan lebih banyak, dan dengan waktu yang sedikit atau terbatas, maka semakin banyak output yang dihasilkan maka tingkat produksi akan semakin tinggi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sulastri (2015) faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi peningkatan mutu SDM merupakan aspek lain yang penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting strategi dalam organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan manajemen sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hirarki organisasi.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Marpaung (2013) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiensi dan efektif. Sehingga semua ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Syah (2013) Kompensasi Finansial yang berupa gaji atau upah, bonus dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Menurut Priansa et Al (2018) mengatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*. Baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (non finansial).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan gaji, upah, insentif, bonus dan THR yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.2.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Priansa et. Al (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Efisien dan Efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga kaaryawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Priansa et. Al (2018) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Organisasi

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

3. Serikat Buruh

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 Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitasnya kerjanya buruk serta dikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan dengan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pegawai.

6. Biaya Hidup

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

7. Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang akan mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

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

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial dan kecelakaan) kecil tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar dari pada pekerjaannya kuli pangkul barang.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Musyafi (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.5 Sistem Kompensasi Finansial

Berikut komponen dari sistem kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Putri, Hamid dan Nurtahjono (2015) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, bonus dan komisi. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus dan komisi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peran yang tak kalah pentingnya dengan kompensasi langsung salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Menurut Putri, Hamid dan Nurtahjono (2015) Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.2.6 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Syah (2013) indikator untuk mengukur kompensasi finansial karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran Gaji dan Upah

Gaji dan upah adalah basis yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan dan mingguan.

2. Pembayaran Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian dapat diharapkan lebih cepat lebih baik.

Menurut Habibullah (2017) Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Sutrischastian (2015) mendefinisikan bahwa Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.3.2 Tipe-Tipe Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2013) Motivasi Kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor diri yang digerakkan yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau dalam arah tertentu (Armstrong 2006). Faktor-faktor diri tersebut meliputi tanggung jawab (yaitu perasaan bahwa pekerjaan adalah penting dan memiliki kontrol atas sumber daya milik seseorang), otonomi (yaitu kebebasan untuk bertindak), jangkauan untuk menggunakan dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta peluang-peluang untuk maju.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikan, penghasraan promosi, dan hukumanan seperti tindakan disiplin.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Habibullah (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Motivator, meliputi keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan.
2. Faktor Hygiene, yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerjaan meliputi kebijakan administrasi perusahaan, supervisi yang sangat ketat, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, gaji dan upah.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator – indikator yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan menurut Syah (2013) adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja, yaitu karyawan memiliki rasa aman dalam setiap melakukan pekerjaan.

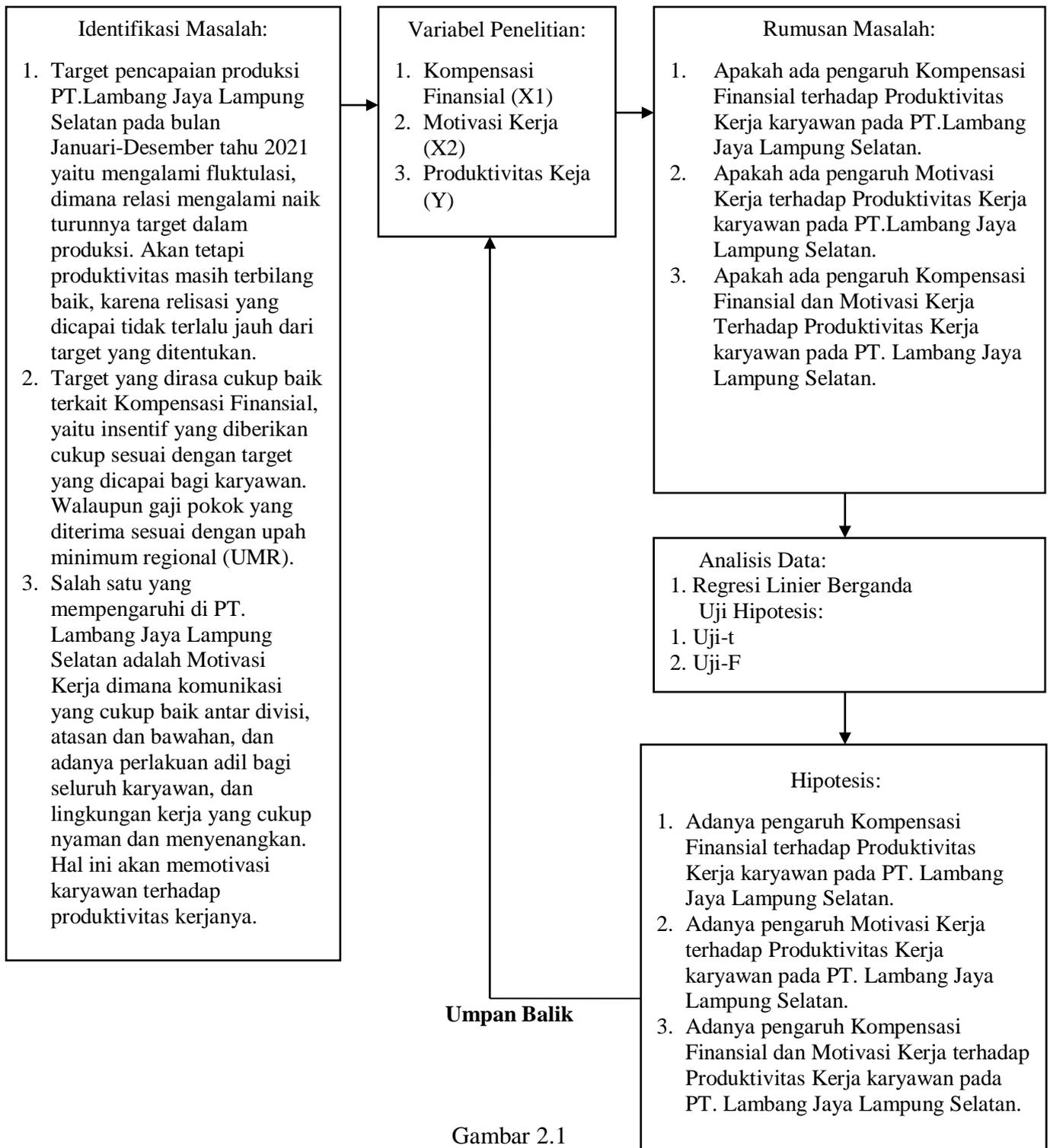
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, yaitu antara karyawan diberi gaji yang sama seperti karyawan lainnya dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan, yaitu memiliki hubungan yang baik antara karyawan maupun divisi.
4. Penghargaan terhadap prestasi kerja, yaitu prestasi yang dikerjakan di apresiasi oleh perusahaan seperti mendapatkan bonus.
5. Perlakuan yang adil dari manajemen, yaitu tidak ada perlakuan khusus pihak manajemen diantara karyawan, semua karyawan diperlakukan sama seperti karyawan lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaaan	Hasil
1	Ni,Kadek Ira, Agustini A,A Sagung, Kartika Dewi (Jurnal, 2019)	Pengaruh Kompensasi. Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Singel Fin Reustauran & Bar Bali	Kompensasi Motivasi Produktivitas	Disiplin Kerja	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singel Fin Reustauran & Bar Bali.
2	Enny Ariyanto, Gazali Rahman (Jurnal, 2014)	Analisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta	Kompensasi Produktivitas	Kepuasan Kerja	Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja para wiraniaga Suzuki di PT. Restu Mahkota Karya.
3	Kadek Yudha Sudiastawan, I Wayan Bagia, Wayan Suwendra (Jurnal, 2016)	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra International YBK- Honda Singaraja	Motivasi Produktivitas	Kompetensi Intelektual	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Internasional YBK-Honda Singaraja.
4	Deden Komar Priatna,Devia Indriyani, Winna Roswinn (Jurnal Internasioanl, 2020)	<i>Effect of work Compensation and Motivation Towards Productivity of workers (A survey in PT. Necis Indah Cemerlang Bandung)</i>	<i>Compensation Motivation Productivity</i>	<i>Financial Compensation</i>	<i>Compensation and work Motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i>
5	Riyanto Efendi Muhamad Nanang Rifa, Khairul Bahrun Hilyati Milla Suharmi (Jurnal Internasioanl, 2020)	<i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i>	<i>Compensation Motivation</i>	<i>Discipline</i>	<i>Compensation and Motivation together affect the work productivity of workers at PT. Necis Indah Cemerlang Bandung, but partially dominant motivation affects productivity rather than compensation.</i>

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai upah atas kontribusi jasa dalam pekerjaannya, maka kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan. Sedangkan Motivasi Kerja adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya. Karyawan akan sangat senang jika pekerjaannya diberikan apresiasi oleh perusahaan hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dan salah satu variabel yang mempengaruhi Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja adalah Produktivitas Kerja. Produktivitas Kerja adalah tingkat pencapaian perusahaan, setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan apa yang terjadi itu akan mencapai tujuan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat.

Menurut Syah (2013) Kompensasi Finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Penelitian Enny Ariyanto Dan Gazali Rahman (2014) yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Wiraniaga Suzuki PT. Restu Mahkota Karya Jakarta” menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang sesuai diharapkan oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H1 : Diduga Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu Produktivitas Kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. penelitian Ni Kadek Ira, Agustina A,A Sagung, Kartika Dewi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Singel Fin Reustaurant & Bar Bali (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H2 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Syah (2013) Kompensasi Finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dengan Motivasi kerja yang diberikan serta Kompensasi yang sesuai yang diharapkan akan meningkatkan Produktivitas karyawan. Hal sama dengan penelitian yang dilakukan Enny Ariyanto & Gazali Rahman (2014) akan tetapi Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan penelitian Ni Kadek Ira, Agustini A,A Sagung, Kartika Dewi (2019) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H3 : Diduga Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.