

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan yang ada manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan dan perlindungan sumber daya manusia (SDM) yang disebut dengan pengembangan karyawan. Perusahaan atau organisasi dalam kegiatan menggunakan tenaga kerja (karyawan) yang banyak, sudah semestinya diperlukan suatu ilmu manajemen.

Umi Farida (2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia, SDM, ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari bagaimana cara untuk mengatur sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak yang bersangkutan.

Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia dinilai sangat penting dibandingkan dengan manajemen sumber daya lain. Karena yang dikelola adalah manusia, dikatakan berhasil atau tidaknya sebuah MSDM akan memiliki dampak yang sangat luas.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan utama dalam MSDM adalah untuk meningkatkan partisipasi karyawan terhadap organisasi untuk mencapai produktivitas dalam sebuah organisasi. Maka dari itu SDM harus dikelola dengan baik agar mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal ini kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat dan diharapkan membawa manfaat bagi masyarakat

2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (SDM dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal dan diharapkan bisa menjalankan fungsinya secara baik.

4) Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya. Tujuan pribadi pegawai dapat terpenuhi, maka hal itu sudah merupakan motivasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Melayu Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi”.

Veithzal Rivai (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang untuk mempengaruhi para

bawahannya agar mau bekerjasama dengan baik dan dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam sebuah kepemimpinan mempunyai tipe-tipe yang harus dipahami. Tipe-tipe kepemimpinan tersebut dikemukakan oleh dikutip oleh Melayu Hasibuan (2017) yaitu:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Tipe ini seorang pemimpin mengadakan hubungan secara langsung dengan bawahannya.

2) Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya. Dalam hubungan ini antara pemimpin dengan bawahannya melalui instruksi-instruksi secara tertulis.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena pemimpin menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksaan, sehingga para pekerja dalam melakukan tugasnya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan. Dengan demikian pemimpin sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Tipe ini pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sulit, sehingga para bawahannya merasa dihargai.

6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat, sehingga para bawahannya senang mengikutinya. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahan-bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut kepada kehendaknya.

c. Fungsi kepemimpinan

Tugas pokok pemimpin adalah memandu, menuntun, mengelompokan, mengarahkan, membimbing, dan memberikan semangat kepada para bawahannya agar mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan waktu dan perencanaan yang telah ditetapkan. Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokan menjadi empat, yaitu:

1) Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada awalnya dalam menetapkan suatu keputusan, pemimpin seringkali memerlukan

pertimbangan dengan karyawan yang dipimpinnya dalam menetapkan sebuah keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya.

4) Fungsi pengendalian

Fungsi ini merupakan kepemimpinan yang efektif yang mampu mengatur aktivitas karyawannya secara terarah dan koordinasi sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

d. Indikator Kepemimpinan

Pemimpi yang berhasil bukanlah seseorang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya disetiap organisasi yang dipimpinnya. Sondang P. Siagian (2011) menyatakan bahwa setiap variabel kepemimpinan dapat diukur menggunakan indikator untuk menunjukkan keberhasilannya. Indikator tersebut antara lain:

1) Iklim Saling Mempercayai

Diharapkan bahwa hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya memiliki hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang

bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Menghargai Ide Bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan Perasaan Bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Memperhatikan Kenyamanan Kerja Bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan bawahan dan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian yang dilakukan oleh seorang pemimpin sejauh mana bertindak menggunakan cara yang sopan dan mendukung serta memperlihatkan perhatiannya.

6) Memperhitungkan Kepuasan Kerja Bawahan

Seorang pemimpin harus selalu memperhitungkan faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hubungan ini dapat menciptakan harmonis antara pemimpin dan bawahan.

7) Mengakui Status Bawahan

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mau mengakui status para bawahan secara tepat.

3. Motivasi

a Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi penting dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Motivasi mempersonalkan bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja para bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melayu Hasibuan (2019) "Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin kepada pada bawahannya atau saja bisa dorongan antar sesama teman.

b Tujuan pemberian Motivasi

Suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan motivasi yang dibutuhkan oleh setiap bawahannya. Melayu Hasibuan (2019) dalam bukunya menjelaskan bahwa ada beberapa tujuan dalam pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c Alat-alat Motivasi

Melayu Hasibuan (2019) menyatakan bahwa ada beberapa alat-alat untuk memotivasi para bawahannya agar mau bekerja lebih semangat. Alat-alat tersebut adalah sebagai berikut :

1) Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi berupa kebutuhan ekonomis yang digunakan setiap hari. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lain.

2) Nonmaterial Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak memiliki nilai, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.

3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (mendali dan piagam).

d Indikator Motivasi

Sondang P. Siagian (2008) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1) Daya pendorong

Daya pendorong merupakan semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

2) Kemauan

Kemauan merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar misalnya dari orang lain ataupun lingkungan.

3) Kerelaan

Kerelaan merupakan suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian merupakan proses penciptaan atau pembentukan dan proses mengubah keahlian seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5) Membentuk Ketrampilan

Membentuk ketrampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang telah dibebankan. Dalam bidang kerja akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.

8) Tujuan

Tujuan yaitu sebuah keadaan yang diinginkan oleh perusahaan yang bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Penelitian yang dilakukan oleh Reigion, Umi dan Adi pada tahun 2019 menjelaskan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan”.

Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, misalnya pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja.

b. Karakteristik Kompetensi

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo pada tahun 2007 menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif (*motive*) adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat bawaan (*trait*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri (*self concept*), adalah sikap, nilai atau self image dari dalam diri seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.
- 5) Keterampilan (*skill*), yaitu suatu kemampuan agar mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

c. Indikator Kompetensi

Kompetensi dapat diukur menggunakan indikator. Indikator tersebut dikemukakan oleh menurut Wibowo (2007) yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

2) Ketrampilan (*skill*)

Kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.

3) Perilaku (*attitude*)

Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan perusahaan.

5. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Melayu Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut:

“Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input)”.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas yang berkaitan dengan pencapaian kerja secara maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan efisiensi yang berkaitan dengan upaya

membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang berkaitan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor utama untuk menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1) Sikap kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dan dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim

2) Tingkat ketrampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry

3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan tersebut tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*)

4) Manajemen produktivitas

Manajemen yang efisien mengenai sumber maupun sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

5) Efisiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas

6) Kewiraswastaan

Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

c. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur menggunakan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengukuran produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran atau target yang dapat dicapai sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber-sumber yang digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pengeluaran yang terlalu tinggi

d. Indikator produktivitas kerja karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja karyawan, sangat diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan didalam melaksanakan tugasnya, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2) Capaian

Hal ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh bawahan maupun atasan. Dengan cara meningkatkan hasil yang dicapai.

3) Semangat kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi memang sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang dikutip dari berbagai sumber antara lain:

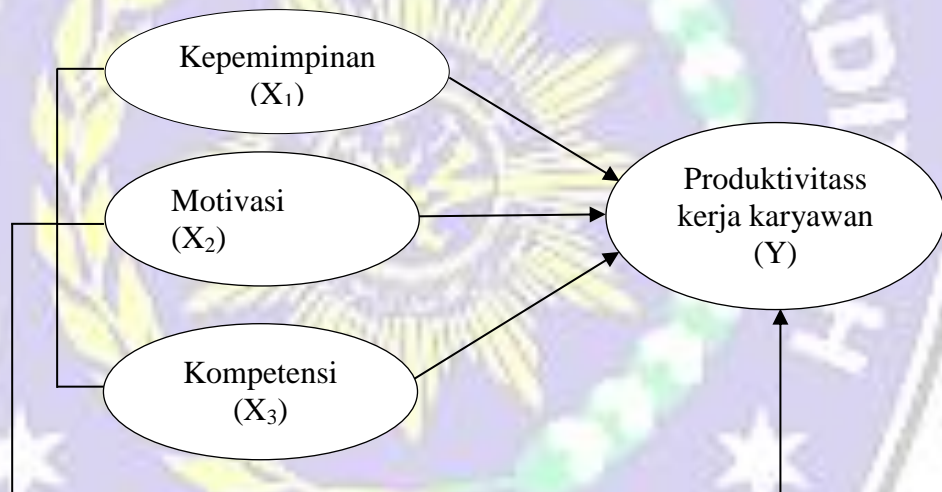
Tabel 4.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Budhi Prabowo dan Arif Wahyu Supriyanto, 2019	Pengaruh Kepemimpinan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk	Dalam penelitian ini ada pengaruh positif yang nyata (signifikan) secara parsial maupun simultan variabel Kepemimpinan dan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan Giant Ekstra CBD Bintaro
2	Tzaza Dini Noviyani, Ahmad Guspul, 2019	Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo)	Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi, lingkungan, reward dan punishment kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas
3	Reigion Jumantoro, Umi Farida, Adi Santoso, 2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan secara serempak terhadap Produktivitas Kerja SDM KSU Anak Mandiri Ponorogo
4	Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari, 2017	Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan jika stres tidak berpengaruh sama sekali terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Epson batam tetapi motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di PT Epson batam.
5	Agus Salim, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Karina Muara Badak	Hasil Penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan yaitu, pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Definisi Operasional Variabel

X₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

X₂: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

X₃: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Y : Kepemimpinana, motivasi dan komptensi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data empiris. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. “Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Dari beberapa rumusan masalah tentang kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan yang ada pada identifikasi masalah kemudian dapat disusun hipotesis, sebagai berikut:

1. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sampai sekarang kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas individu maupun organisasi, oleh karena

kepemimpinan merupakan aktivitas utama agar tujuan organisasi dapat digerakan dan dicapai sesuai keinginan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Rizky 2019 menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara kuat, positif dan sangat signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, Agus 2017 menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja, serta Budhi dan Arif 2019 menjelaskan bahwa ada pengaruh positif yang nyata (signifikan) secara parsial maupun simultan variabel Kepemimpinan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian terdahulu cenderung mengindikasikan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin seorang pemimpin mampu membimbing bawahannya, sehingga para bawahannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Jadi, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Melayu Hasibuan, 2019)

Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan yang dimiliki, tenaga dan waktunya yang telah menjadi tanggungjawab dan kewajiban untuk pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Eci 2016 menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif, sehingga apabila motivasi semakin kuat tidak akan meningkatkan atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Reigion, Umi dan Adi 2019 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Serta menurut kintan dan Dwi 2017 menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta Tzaza dan Ahmad 2019 menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian terdahulu cenderung mengindikasikan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan

3. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompetensi pada Produktivitas Kerja Karyawan

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seseorang karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Reigion, Umi dan Adi (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan Axchel, Bernhard dan Indrie (2017) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, serta Falentina, Linda dan Sherly (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian terdahulu cenderung mengindikasikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebagai penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompetensi berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan

4. Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi pada Produktivitas Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi para bawahannya agar mau bekerja secara produktif.

Motivasi merupakan dorongan yang dilakukan oleh atasan dengan para bawahannya. Motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Rahmi dan Rizky (2019) menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara kuat, positif dan sangat signifikan terhadap variabel produktivitas dan menurut Agus (2017) menyatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian terdahulu cenderung mengindikasikan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh simultan pada produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan