

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini merupakan pengembangan dari teori – teori yang sudah ada sebagai landasan teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Pemberian Kompensasi, Kepribadian, Perilaku Kerja, dan Produktivitas Kerja pegawai disertai faktor – faktor penunjangnya.

Selain itu juga, penelitian – penelitian terdahulu juga disampaikan disini yang berhubungan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis. Pendapat – pendapat yang berhubungan dengan Pemberian Kompensasi, Kepribadian, Perilaku Kerja, dan Produktivitas Kerja Pegawai akan diajukan sebagai bahan dasar penelitian penulis.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam – jaman atau pegawai – pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. (Moekijat, 2016:49). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja

mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan penggajian relative dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi disbanding dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. (Hasibuan 2016, p.117).

Menurut (Priansa : 2017) menyatakan bahwa : Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.118) faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (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.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

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 dengan 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.

6. Biaya Hidup

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

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar. Sebaliknya

karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. 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.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

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

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (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 resiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.2.3 Jenis – Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang

3. Insetif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk motivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi sifatnya tidak tetap sewaktu – waktu.

Adapun jenis – jenis kompensasi menurut Simanora dalam (Priansa.2017), terdiri dari atas dua macam :

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

1. Bayaran pokok, yaitu gaji dan upah
2. Bayaran prestasi
3. Bayaran insentif , yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
4. Bayaran tertanggung, yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

- b. Kompensasi tidak langsung
 - 1. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai.
 - 2. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
 - 3. Asilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parker.

2. Kompensasi Non Finansial

- a. Pekerjaan

Tugas – tugas menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervis yang kompeten, kerabat kerja yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator Kompensasi menurut Moekizat (2016) Indikator dari Kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayar mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan privillage seperti inventaris perusahaan (kendaraan) perusahaan ataupun akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, besar atau kecilnya merupakan suatu hal yang dapt meningkatkan gairah kerja dan kepribadian pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tentunya secara tidak langsung dapat membantu tercapainya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi juga perlu diperhatikan dari menganalisis pekerjaan pegawai, posisi jabatan pegawai, konsistensi eksternal, serta berpedoman pada keadilan dan undang – undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbinanya kerjasama yang serasi dan memeberikan kepuasan pada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan

diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak juga. Dengan begitu, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga.

2.3 Kepribadian

2.3.1 Definisi Kepribadian

Kepribadian memiliki banyak definisi, dengan adanya perbedaan pendapat para ahli yang didasarkan dari hasil penelitian, cara pengukuran, maupun teori yang dikemukakan.

Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memerikan identitas seseorang. Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengaruh perilaku individu yang konsisten dan khas. Kepribadian mengacu pada kualitas psikologis yang mempengaruhi pola perilaku karakteristik individu, dengan cara yang khas dan konsisten di situasi yang berbeda dan dari waktu ke waktu. (Huczynski dan Buchanan, 2016).

Kepribadian (personality) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman.(Robbins dan Judge,2016). Menurut Kreitner dan Kinicki (2019:167) Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individunya. Karakteristik atau ciri atau sifat termasuk bagaimana orang melihat, berpikir dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan.

Kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu, kepribadian juga dapat didefinisikan yaitu merupakan manajemen yang konstan (dengan tingkat – tingkat beragam) terhadap potensi – potensi yang terdapat pada individu dan potensi – potensi tersebut membantu menentukan respon individu dalam berbagai situasi. Menurut Gordon Allort dalam Judge (2013) Kepribadian adalah jumlah total dari cara – cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Dengan pegawai yang memiliki kepribadian yang baik menjadikan pegawai untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat baik dengan pegawai lainnya agar segala pekerjaan dapat terselesaikan sesuai harapan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain. Secara umum manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, akan tetapi dapat dikelompokkan pada dua pendekatan yaitu kepribadian seseorang dinilai dari berdasarkan kemampuannya dan memandang kepribadian seseorang sebagai kesan paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

2.3.2 Faktor – Faktor Kepribadian

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins, (2016) adalah :

1. Keturunan

Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetic dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi bentuk fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya.

2. Lingkungan

Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut juga bisa berupa budaya yang berlaku di masyarakat, norma – norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman – teman yang ada disekitar. Dalam kenyataannya faktor – faktor tersebut turut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.

3. Situasi

Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi pada usia muda atau remaja yang masih labil dan masih mengikuti trend juga situasi yang sedang terjadi sehingga kerap kali dijumpai para anak muda yang sifatnya mudah berubah – ubah.

2.3.3 Jenis / Model Kepribadian

Judge, (2016) sebuah penilaian kepribadian yang mencakup lima dimensi dasar yaitu :

1. Ekstraversi

Menampilkan level kenyamanan kita dalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Introver cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

2. Keramahan

Kecenderungan seseorang untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai orang yang berskor rendah dingin, tidak ramah, dan antagonis.

3. Kehati – hatian

Sebuah ukuran reabilitas. Orang yang sangat hati – hatibertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan konsisten. Orang – orang yang berskor rendah pada dimensi ini mudah dialihkan, tidak teratur, dan tidak diandalkan.

4. Stabilitas Emosional

Sering dilabeli uring – uringan menunjukkan kemampuan seseorang menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Sebaliknya mereka dengan skor negative tinggi cenderung gugup, depresi dan tidak aman.

5. Keterbukaan pada Pengalaman

Kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat kreatif, ingin tahu, dan secara artistic sensitive, sebaliknya mereka yang berada ujung lainnya dari kategori ini kontroversial dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

2.3.4 Indikator Kepribadian

Menurut (King 2014 : 396) mengemukakan bahwa berikut merupakan indikator dari kepribadian :

1. Kualitas Psikologis

Kualitas Psikologis merupakan sebuah hal yang pasti selalu ada pada pribadi manusia, kualitas psikologis bagi pegawai adalah hal yang penting diperhatikan guna menunjang kelancaran pegawai melaksanakan tugasnya karena dengan psikologis yang baik dengan itu kualitas pegawai pada suatu perusahaan juga terangkat dan tentunya mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan/intansi.

2. Pola Perilaku

Pola perilaku pegawai mudah dilihat baik oleh orang lain begitupun oleh diri sendiri, karena pola perilaku seseorang mencerminkan kualitas seseorang dalam hal mengerjakan pekerjaannya sebagai pegawai.

3. Cara Khas Individu

Masing – masing individu memiliki cara nya tersendiri baik itu dalam har berorganisasi maupun dalam hal mengerjakan pekerjaannya baik itu pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan, cara khas individu pastinya merupakan hal yang mudah ditemukan dilingkungan pekerjaan karena dapat kita melihat diri kita sendiri maupun rekan kerja pegawai lainnya pastu memiliki caranya sendiri untuk mengemban pekerjaannya sebaik mungkin.

2.4 Perilaku Kerja

2.4.1 Definisi Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang karyawan dari lingkungan aslinya dan di terapkan terhadap terhadap karyawan lainya maupun lingkungannya (Khaerul Umam, 2014:41). Perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupanya sehari – hari, baik bekerja denan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapt atau menolaknya.

Perilaku kerja manusia merupakan hasil yang kompleks dari maksud – maksud dan persepsi kitamengenai situasi yang ada sekarang, serta asumsi asumsi

atau kepercayaan kita tentang situasi dan orang – orang yang berada dalam situasi itu. Asumsi – asumsi itu didasarkan atas pengalaman dimasa lampau, norma – norma kebudayaan, dan apa yang diharapkan menurut ajaran orang lain. Perilaku kerja sendiri berkaitan dengan perilaku manusia yang merupakan pangkal tolak untuk dapat memahami bagaimana organisasi itu berfungsi. Maka dari itu kita perlu memahami terlebih dahulu bagaimana orang – orang dalam suatu organisasi itu berfungsi. (Winardi,2019). Sedangkan menurut Bond dan Fred Meyer Wathon,2005 perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku perilaku dimana hal tersebut sangat penting disetiap pekerjaan atau situasi kerja.

Definisi perilaku kerja menurut (Robbins,2015:35) yaitu bagaiman orang – orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menkankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan dilingkungan tempat kerja.

2.4.2 Faktor – Faktor Perilaku Kerja Pegawai

Sebagai seorang anggota sebuah organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhusuan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara mansiawi oleh pimpinannya. Leh karena itu, seorang manajer perlu memahami faktor – faktor pembentukan perlaku seorang karyawan. (Siagian,2016).

1. Faktor Genetik

Faktor genetik dalam hal ini adalah sifat – sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan warisan dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu diperlukannya data setiap karyawan mengenai latar belakang kehidupan karyawan. Data tersebut dikumpulkan pada saat karyawan melamar pada perusahaan. Data demikian akan sangat penting untuk referensi dalam mengarahkan perilaku karyawan yang bersangkutan, baik dalam melakukan koreksi terhadap perilaku yang sifatnya negatif maupun dalam mengembangkan perilaku organisasi yang sifatnya positif.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan kampus dan lingkungan masyarakat. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap lingkungan seseorang adalah :

- a. Lingkungan yang tenang, dalam arti penuh kedamaian dan bebas dari kehidupan yang curiga mencurigai.
- b. Lingkungan yang rukun, dimana sesama warga tidak memiliki sikap acuh tak acuh.
- c. Lingkungan yang bersih
- d. Tersedianya fasilitas yang memadai.
- e. Suasana masyarakat yang mencerminkan keakraban.

3. Faktor pendidikan

Pendidikan dapat bersifat formal dan non formal, sasaran pendidikan tidak semata – mata pengalihan pengetahuan dan keterampilan saja, salah satu bagian yang teramat penting adalah pembinaan watak (character building), berkaitan dengan pendidikan sebagai faktor pembentukan perilaku kerja adalah keterampilan. Yang dimaksud keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

4. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasinya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keasmp kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya. Salah satu sumber pengalaman lainnya yang dapat membentuk perilaku kerja seseorang adalah peristiwa yang mungkin pernah dilaluinya pada organisasi lain, baik secara langsung maupun tidak.

2.4.3 Indikator Perilaku Kerja

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Indikator adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan bagaimanakah suatu keadaan atau kondisi berubah – ubah. (Oxford 2000 p.690), berpendapat bahwa indikator adalah variabel yang membantu dalam mengukur perubahan – perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada empat indikator yang digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut (Griffiths,2014, pp. 41-42), yaitu :

1. Hubungan sosial

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing – masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. Keahlian kejuruan

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.

3. Motivasi kerja

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi.

4. Percaya diri

Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus mempunyai rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan jobdesc yang ada.

2.5 Produktivitas kerja

2.5.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang

digunakan (input), (Burhanuddin.2016). Sedangkan menurut Sutrisno (2017 : 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas kerja merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Lita Wulantika, 2017;61). Produktivitas pegawai harus ditingkatkan oleh pihak instansi harus memperhatikan dengan baik masalah lingkungan pekerjaan, motivasi pegawai, dan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan bekerja (Narimawati, 2022) Produktivitas merupakan yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). (Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi, 2019;62).

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, Produktivitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitikberatkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai (Burhanuddin, 2018).

2.5.2 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja

Pada dasarnya ada faktor – faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai, menurut Burhanuddin (2016) faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

1. Pendidikan

Produktivitas kerja dapat diketahui pada latar belakang pendidikan pegawai tersebut, cengan memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka biasanya pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena pedidikan itu sendiri merupakan syarat yang penting dalm meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebab itu produktivitas kerja yang tinggi dapat diperoleh dari bekal pendidikan yang baik karena produktivitas kerja yang tnggi merupakan sifat kebiasaan tanpa harus selalu adanya paksaan.

2. Motivasi

Motivasi dalam sebuah produktivitas kerja dapat terbentuk atas kepekan seorang pimpinan dalam suatu intansi, karena dengan begitu pimpina perlu mengetahui motivasi kerja seperti apa yang harus diterapkan pada pegawainya demi mendorong dan terciptanya suatu keinginan pegawai agar memiliki sifat produktivitas kerja yang tinggi.

3. Disiplin Kerja

Produktivitas kerja memiliki peranan yang berkaitan dengan disiplin kerja, begitu pula disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja karena itu merupakan sebuah sikap kejiwaan seorang pegawai

yang senantiasa berkehendak mengikuti dan memahamisegala peraturan yang ditentukan.

Menurut Henry Simanora (2004 : 612) faktor – faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
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.

2.5.3 Ciri – Ciri Produktivitas Kerja

Rantfl dalam Timpe (2000), mengemukakan ciri – ciri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, yaitu :

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
Kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

2. Bermotivasi Tinggi

Motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.

3. Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif

Sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama tinggi rendahnya produktivitas pegawai.

4. Dewasa

Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan yang minimal.

5. Dapat Bergaul dan Efektif

Kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

2.5.4 Indikator Produktivitas Kerja

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Burhanuddin (2016 : 104) yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (tahun)	Judul (metode)	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Sairi, Evi Liana (2015)	Judul : Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerjakaryawan pada pt.ryan jaya persada Metode : deskriptif Sampel : sampling jenuh seluruh pegawai pt ryan jaya persada	Pengaruh pemberian kompensasi merupakan hal yang dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja.	Persamaan : menjadikan kompensasi sebagai variabel X dan Produktivitas kerja. Perbedaan : lokasi penelitian
2	Putu Agus Adyana, I Wayan Suwendra, (2016)	Judul : Pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Metode : Sampel :	Disiplin kerja dan perilaku kerja pegawai dinilai dapat berpengaruh berdasarkan pemberian kompensasi perusahaan.	Persamaan : sama – sama membahas perilaku kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perbedaan : lokasi penelitian
3	Dhea Nur Fitriani, Arif Partono Prasetio (2018)	judul : Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pt Pindad Persero Bandung Metode : Deskriptif dan kausal Sampel : sampel random slovin 120 orang	Kepribadian pegawai merupakan hal yang diperhatikan dalam melihat potensi pemberian kompensasi.	Persamaan : sama – sama menggunakan variabel kepribadian yang berpengaruh pada produktivitas kerja Perbedaan : lokasi penelitian
4	Kiki Fatmala (2019)	Judul : Pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota pemaangsiantar Metode : deskriptif kualitatif Sampel : sampling jenuh 59 orang	Kinerja pegawai dapat terlihat setelah pegawai mendapatkan kompensasi terlihat pegawai memiliki motivasi lebih setelah diberikannya kompensasi.	Persamaan : Kepribadian yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perbedaan : lokasi penelitian
5	Kadek Gita Arwinda Sari (2018)	Judul :Pengurus skeptisme professional, etika, tipe kepribadian, kompensasi, dan pengalaman pada pendeteksian kecurangan. Metode : analisis regresi linier berganda	Kepribadian merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan untuk mencerminkan perilaku kerja pegawai yang baik.	Persamaan : sama sama membahas kepribadian yang berpengaruh pada perilaku kerja pegawai Perbedaan : lokasi penelitian.

		Sampel : purpose sampling 66 sampel		
6	Melisa L. Gruys & Paul R. Sackett (2003)	Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior	Perilaku Kerja Kontraproduktif memiliki kesan yang buruk bagi pegawai dan dapat berpengaruh bagi produktivitas kerja perusahaan.	Persamaan : sama – sama membahas perilaku kerja terhadap produktivitas Perbedaan : perilaku kerja kontraproduktif
7	Majorkumar Govindaraju & David Sward (2003)	Effects of wireless mobile technology on employee work behavior and productivity	Perilaku kerja di era sekarang dapat terpengaruh atas perkembangan teknologi yang tentunya akan berpengaruh juga terhadap tinggi rendahnya produktivitas.	Persamaan : sama – sama membahas perilaku kerja yang berpengaruh pada produktivitas Perbedaan : pengaruh dari teknologi.
8	Rita Asneli, Dwi Septi Haryani, Satriadi (2018)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanjungpinang kota	Evaluasi intansi terhadap karyawan terhadap besarnya gaji yang diberikan juga intansi perlu melakukan perbaikan terus menerus pada tingkat produktivitas kerja karyawan.	Persamaan : sama sama membahas tentang pemberian kompensasi terhadap produktivitas. Perbedaan : lokasi penelitian di kecamatan Tanjungpinang
9	Puspita Rini Arum, Yateno (2021)	Judul :Pengaruh kompensasi, kepribadian dan perilaku kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor pppappkb kota Metro Lampung. Metode : kuantitatif Sampel : random sampling 64 orang	Pada kantor pppappkb kota Metro Lampung perihal pemberian kompensasi itu merupakan hal yang berpengaruh signifikan terhadap kepribadian dan produktivitas kerja pegawai.	Persamaan : sama sama membahas pemberian kompensasi pada kepribadian dan perilaku kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Perbedaan : lokasi penelitian di Kantor pppappkb kota Metro Lampung.
10	Dinar Emilia (2014)	Jurnal :Influence of the compensation by the company giving satisfaction to employee morale in TPKS Metode : kuantitatif korelasional Sampel : 42 orang sampel	Kepuasan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang tergolong rendah dikarenakan karyawan Terminal Petu Kemas mengalami ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi.	Persamaan : membahas pemberian kompensasi pada pegawai/karyawan Perbedaan : pembahsan lebih menjurus pada kepuasan pegawai pada pemberian kompensasi.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian menjelaskan secara teoritis dari hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran sendiri merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi.

Dalam sebuah instansi/perusahaan, pemberian kompensasi merupakan hal yang tidak asing didengar karena demikian itu adalah sebuah reward bagi pegawai yang berprestasi yang kemudian secara tidak langsung berpengaruh pada kepribadian pegawai sebuah instansi/perusahaan tersebut. Kepribadian sendiri dapat terbentuk oleh faktor diri sendiri maupun orang lain karena demikian kepribadian seseorang adalah cerminan bagaimana perilaku kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dengan adanya pemberian kompensasi pada pegawai yang berpengaruh pada kepribadian dan perilaku kerjanya sebuah instansi tentunya tidak perlu khawatir akan pegawainya karena mereka akan memiliki rasa semangat untuk bekerja dan berprestasi untuk mendapatkan kompensasi dari instansi/perusahaan tersebut yang secara tidak langsung akan berpengaruh pada produktivitas pegawai dan mempermudah instansi/perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pada penelitian kali ini saya menggunakan variabel, yang difokuskan untuk diteliti yaitu Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kepribadian, Perilaku Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek

yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan dan insentif. Dalam sebuah pemberian kompensasi di suatu perusahaan/intansi tentunya pegawai mengharapkan pemberian yang lebih seperti insentif, untuk mendapatkan insentif tersebut pegawai perlu meningkatkan kualitas kerjanya terutama pegawai memerlukan prestasi kerja agar pegawai tersebut mendapatkan hak tambahan diluar kompensasi atas penghargaannya terhadap hasil kerjanya yang menghasilkan prestasi. Ketika pemberian kompensasi dilakukan maka pegawai akan melakukan kewajibannya lebih giat lagi dan memiliki semangat yang baru lagi untuk meningkatkan kerjanya dan meminimalisir terjadinya penurunan tingkat kinerja pegawai terhadap perusahaan / intansi. Indikator pada variabel kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kemudian keterkaitan variabel kompensasi pada Kantor Dishub Kabupaten Bandung adalah untuk menghargai kinerja pegawai juga mengetahui seberapa besar peran seorang pegawai terhadap intansi / perusahaan karena pemberian kompensasi sendiri tergantung pada benefit pegawai pada perusahaan maka dari itu semakin baik benefit semakin banyak prestasi yang diberikan pegawai pada perusahaan / intansi semakin besar pula kompensasi yang diberikan. Kemudian keterkaitan indikator yang digunakan adalah upah dan gaji dimana indikator tersebut untuk mengetahui seberapa baik seberapa besarnya benefit yang diberikan pegawai terhadap perusahaan, lalu untuk indikator selanjutnya adalah insentif yang merupakan indikator untuk pegawai agar lebih meningkatkan kualitas kerjanya terhadap perusahaan / intansi dengan insentif yang tinggi dari perusahaan / intansi maka seharusnya lebih meningkat pula performa

pegawai. Kemudian untuk indikator tunjangan merupakan kebijakan dari perusahaan / instansi diluar gaji guna mempertahankan pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan / instansi kemudian untuk indikator fasilitas merupakan sarana yang disediakan perusahaan / instansi untuk pegawai agar dapat mendukung kinerja pegawai.

Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang. Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas seseorang dalam berperilaku, adanya perbedaan antara kepribadian seseorang saat dilingkungan pekerjaan dan diluar lingkungan pekerjaan itu merupakan ciri khas individu dimana kepribadian seseorang sebenarnya hanya ada satu kepribadian saja tetapi perlu adanya keseimbangan antara sikap dan sifat seseorang di lingkungan pekerjaan dan diluar lingkungan pekerjaan. Maka kepribadian `

pegawai merupakan hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan / instansi karena dengan kepribadian pegawai yang baik maka akan mudah tercapainya suatu tujuan perusahaan / instansi dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Indikator dari variabel kepribadian yaitu kualitas psikologis, pola perilaku, dan ciri khas individu. Kemudian keterkaitan variabel kepribadian terhadap Kantor Dishub Kabupaten Bandung yaitu untuk mengetahui bagaimana kepribadian masing – masing pegawai yang dimana kepribadian pegawai dapat mengarah pada kesuksesan pekerjaan. Kemudian keterkaitan yang digunakan adalah kualitas psikologis dimana pegawai perlu memiliki kualitas psikologis yang baik seperti

tidak memiliki trauma atau semacamnya agar perusahaan / instansi tidak memiliki kesulitan dalam mencapai tujuan, kemudian untuk keterkaitan indikator pola perilaku terhadap Kantor Dishub Kabupaten Bandung yaitu bagaimana cara pegawai berperilaku / kelakuan seorang pegawai terhadap perusahaan seperti sikap dan sifat seseorang dalam bekerja itu merupakan hal yang penting diperhatikan karena dengan pola perilaku pegawai yang baik dengan tidak melakukan banyaknya tingkah laku yang menyimpang maka perusahaan / instansi senantiasa akan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dari pegawai, kemudian untuk indikator ciri khas individu yaitu merupakan sikap yang dimiliki seseorang / pegawai dalam bekerja seperti contoh ciri khas diluar lingkungan pekerjaan harus berbeda dengan diruang lingkup pekerjaan karena itu akan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap perusahaan apabila seseorang membawa kebiasaan buruknya diluar lingkungan pekerjaan dalam bekerja.

Perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dan perilaku dalam bekerja. Maka variabel perilaku kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan / instansi karena perilaku kerja seseorang akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk perusahaan seperti tindakan – tindakan yang dilakukan pegawai bagi perusahaan itu akan sangat mempengaruhi. Indikator untuk perilaku kerja yaitu hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, percaya diri. Untuk keterkaitan variabel perilaku kerja terhadap Kantor Dishub Kabupaten

Bandung sendiri yaitu sebuah perusahaan / intansi sangat memerlukan perilaku kerja pegawai yang totalitas dengan tindakan – tindakan yang dilakukan pegawai terhadap perusahaan / intansi akan mempengaruhi hasil kerja pegawai juga kualitas perusahaan / intansi itu sendiri. Kemudian untuk keterkaitan indikator hubungan sosial adalah sebuah perusahaan / intansi perlu memiliki hubungan sosial yang baik, baik itu antara perusahaan/intansi ataupun dengan pegawainya sendiri dengan demikian hubungan sosial dalam suatu perusahaan / intansi perlu dilakukan guna mudah tercapainya kualitas hubungan yang baik dan meminimalisir terjadinya kesulitan dalam mencapai tujuan bersama. Lalu untuk indikator keahlian kejuruan merupakan indikator yang ditujukan untuk seseorang dimana seorang pegawai memiliki jabatan dalam bekerja tentunya berdasarkan keahlian yang dia miliki dan memiliki potensi yang baik untuk perusahaan / intansi. Selanjutnya untuk indikator motivasi kerja yaitu meliputi kemauan seorang pegawai untuk mencapainya suatu tujuan perusahaan, motivasi kerja perlu didapatkan agar pegawai senantiasa selalu berusaha dalam menyelesaikan kewajibannya pada perusahaan/intansi. Lalu untuk indikator percaya diri yaitu ditujukan untuk pegawai dimana seseorang perlu memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya agar tidak memiliki rasa ragu dalam berinovasi dan memberikan prestasi bagi perusahaan / intansi.

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi. Ketika

produktivitas kerja terasa sudah tercapai maka kepuasan perusahaan terhadap pegawai akan didapat begitu pula dari pegawai terhadap perusahaan pun akan merasa bahwa mereka telah melakukan kewajibannya dengan baik. Indikator yang digunakan yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu dan efisiensi. Keterkaitan variabel produktivitas kerja terhadap Kantor Dishub Kabupaten Bandung adalah untuk mengetahui sejauh mana perusahaan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan. Kemudian keterkaitan indikator yang digunakan adalah kemampuan dimana kemampuan meliputi kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi seperti contoh segala tugas yang diberikan perusahaan / instansi pada pegawai tersebut mampu menyelesaikannya atas kemampuannya sendiri sebagai pegawai yang bertanggung jawab, lalu indikator meningkatkan hasil yang dicapai yaitu pegawai senantiasa perlu meningkatkan hasil pekerjaannya atas tugas yang diberikan agar tercapainya produktivitas kerja yang selalu membaik, kemudian untuk indikator semangat kerja yaitu untuk pegawai yang perlu mendapatkan support dari perusahaan agar selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, lalu untuk indikator mutu meliputi kualitas mutu kerja yang dimiliki pegawai sebuah perusahaan / instansi dimana mutu kerja perlu diperhatikan perkembangannya agar perusahaan / instansi senantiasa mendapatkan kualitas pekerjaan yang bermutu tinggi dari pegawainya dan untuk indikator efisiensi yaitu meliputi kualitas, waktu pekerjaan yang perlu diperhatikan perusahaan / instansi dari pegawainya agar segala sesuatu yang dilakukan pegawai

memiliki efisiensi yang baik dan tentunya berdampak baik bagi Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pemberian kompensasi, kepribadian dan perilaku kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dishub Kabupaten Bandung dikarenakan adanya keterkaitan antar variabel baik itu secara parsial maupun simultan.

2.7.1 Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

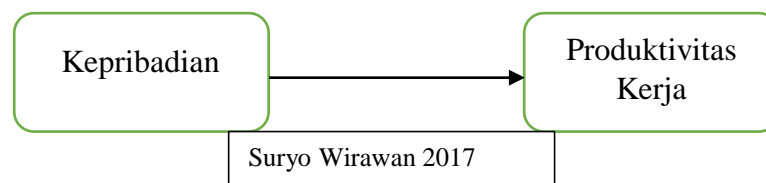
kompensasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai disuatu organisasi dimana hal ini ditunjukkan oleh beberapa faktor yang ada. pada penelitian ini kami mengangkat judul "analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungpinang Kota" yang terletak di kp.bugis, Tanjungpinang. dimana kami mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan yang terjadi antara Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).



Gambar 2. 1 Pemberian Kompensasi. Produktivitas Kerja

2.7.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja

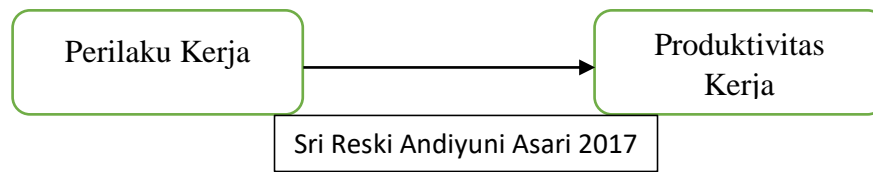
Pengaruh Kepribadian terhadap produktivitas Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepribadian terhadap produktivitas, Kita juga dapat melihat produktivitas dari perspektif individu karyawan. Karena rantai yang jelas sebab dan akibat berjalan dari sikap dan perilaku karyawan untuk sikap dan perilaku nasabah terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepribadian terhadap produktivitas kerja pada Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.



Gambar 2. 2 Kepribadian, Produktivitas Kerja

2.7.3 Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Produktivitas Kerja

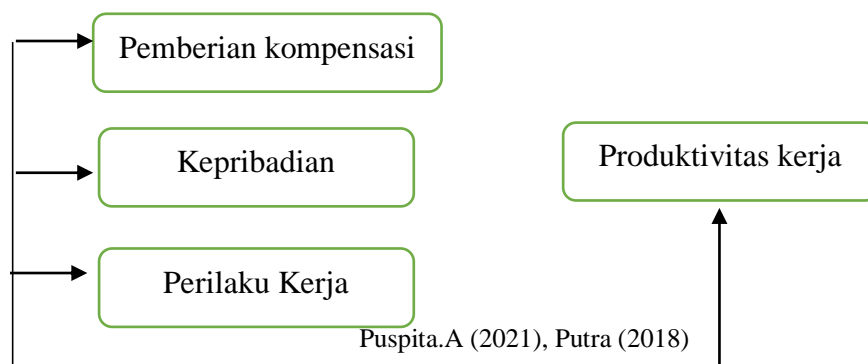
Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Dimana dapat dilihat bahwa pegawai PT. Jordan Bakery yang memiliki perilaku kerja yang baik dengan menganut komitmen profesional maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jordan Bakery.



Gambar 2. 3 Perilaku Kerja, Produktivitas Kerja

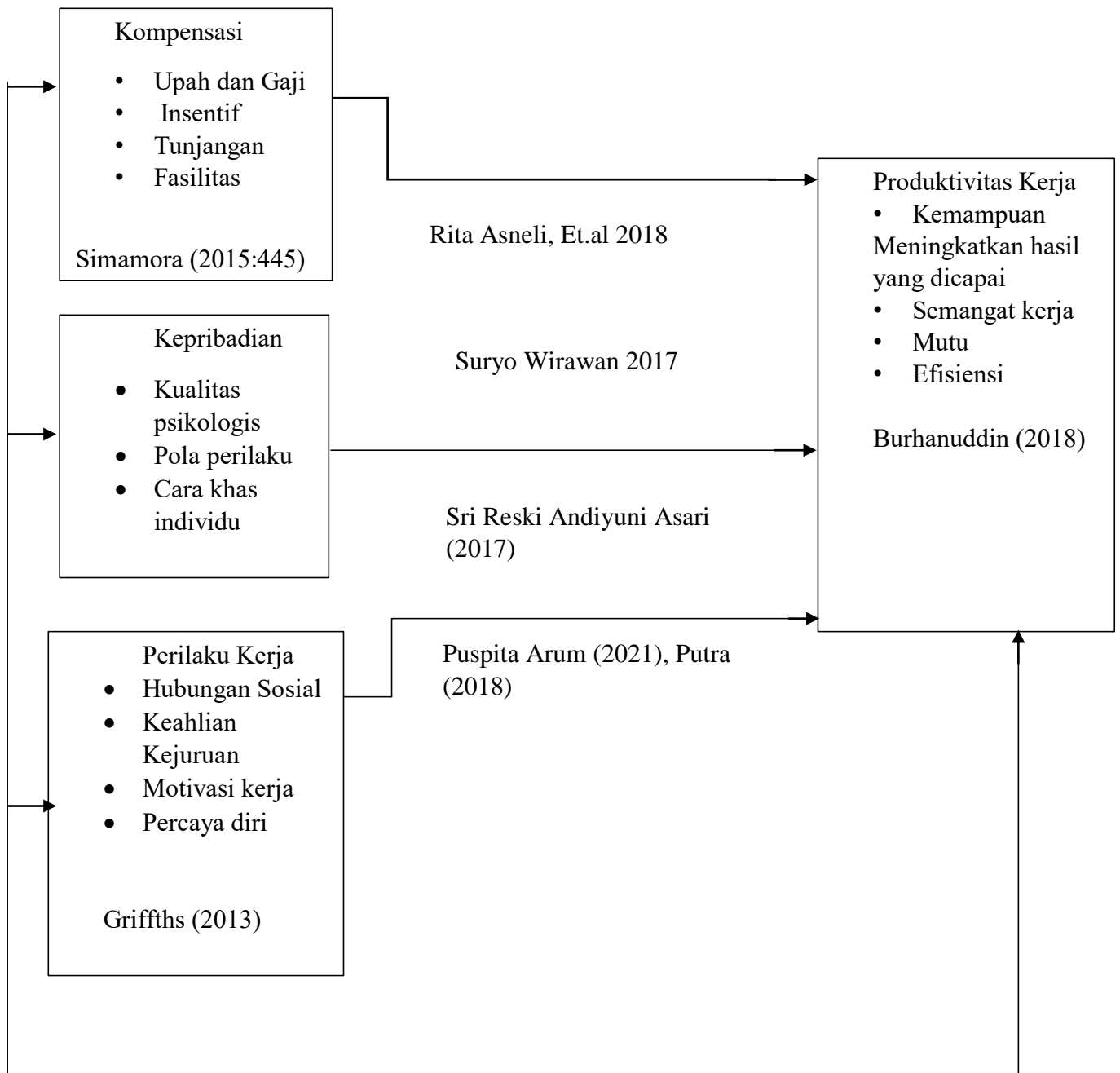
2.7.4 Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kepribadian, dan Perilaku Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi, kepribadian, dan perilaku kerja pegawai di senyalir memiliki pengaruh yang sangat baik bagi tercapainya produktivitas pegawai pada suatu intansi/perusahaan. Puspita Arum (2021). Dapat dilihat dari hasil persamaan pada masing masing variable yaitu terdapatnya pengaruh tersebut menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini yang membahas tentang kompensasi, kepribadian, dan perilaku kerja terhadap produktivitas kerja sangat berkaitan penting dalam kehidupan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (Pppappkb) Kota Metro Lampung.



Gambar 2. 4 Pemberian Kompensasi, Kepribadian, Perilaku Kerja, Produktivitas Kerja

2.7.5 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada.

Menurut Umi Narimawati (2020 : 2) Hipotesis merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dalam hipotesis ini peneliti menganggap benar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan mempergunakan data yang diperolehnya selama melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2017 : 63) menyatakan bahwa : Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang dipeoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

Hipotesis

H1 : Diduga Pemberian Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

H2 : Diduga Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

H3 : Diduga Perilaku Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

H4 : Diduga Pemberian Kompensasi, Kepribadian, dan Perilaku Kerja berpengaruh secara simultan pada Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.