

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut (Kenelak et al., 2016) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Kasenda, 2013) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi atau organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sementara itu dalam (Fauziah et al., 2016) Hasibuan berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah ia lakukan baik yang diterima secara tunai maupun non tunai.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dan Noe dalam (Sintaningrum, 2015) menjelaskan tentang jenis-jenis kompensasi. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi kembali menjadi dua jenis. Kedua jenis tersebut ialah:

- a. Kompensasi Langsung, kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, komisi, bonus, tunjangan.
- b. Kompensasi tidak langsung, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan asuransi (baik jiwa maupun kesehatan), bantuan sosial untuk pegawai, cuti.

2. Kompensasi Non-finansial

Kompensasi non finansial dapat pula dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Pekerjaan, kompensasi non finansial pekerjaan ini dapat berupa tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, tercapainya tujuan, peluang adanya promosi
- b. Lingkungan pekerjaan, kompensasi ini berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang nyaman, dll

2.1.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Soetrisno, 2009) beberapa tujuan adanya kompensasi yaitu:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan instansi atau organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi, misalnya produktivitas yang tinggi

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dan instansi atau organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja dalam instansi atau organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari instansi atau organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

Lebih lanjut lagi, Handoko dalam (Kenelak et al., 2016) memberikan pendapat mengenai tujuan adanya kompensasi, tujuan tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Bagi Pegawai

Pegawai akan memperoleh keuntungan finansial dan non finansial, antara lain, pegawai akan mendapatkan imbalan yang lebih besar, hal ini mendorong pegawai berusaha memperoleh imbalan dan memperbaiki hidupnya. Pegawai dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan adanya kompensasi akan mendorong pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik, sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi Instansi atau Organisasi

Meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai sehingga memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih semangat disiplin, dan cepat.

2.1.2 Tunjangan Kinerja

2.1.2.1 Definisi Tunjangan Kinerja

Tunjangan memiliki banyak arti, menurut pengertian di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah dikutip oleh (Ruky, 2011) tunjangan berasal dari kata tunjang, namun pemahamannya sendiri lebih mengarah kepada kata “menunjang” yang diartikan sebagai : (1) “menopang”, (menahan, dsb.) supaya jangan rebah (condong, dsb), (2) membantu kelancaran (usaha, dsb.) dengan uang dsb; menyokong. Tetapi kemudian istilah “tunjangan” diartikan sebagai uang (barang yang dipakai untuk menunjang); tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan, sokongan. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Soetrisno, 2009) tunjangan adalah kompensasi yang diberikan isntitusi atau organisasi kepada para pegawainya, karena para karyawan tersebut

dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan dalam istilah asing yang dianggap sebagai padanan kata dari tunjangan ialah *allowance*, yang berarti:

- a. *The act of allowing*, tindakan yang memberi izin,
- b. *A permissible difference*, perbedaan/penyimpangan yang diperbolehkan
- c. Sebuah jumlah yang ditambahkan atau dikurangkan atas dasar kondisi tertentu
- d. Sebuah jumlah yang diberikan atau diizinkan
- e. Sebuah jumlah yang diberikan sebagai penggantian atas biaya yang dikeluarkan.

Merujuk istilah tunjangan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini, maka tunjangan dapat diartikan melalui poin (c) dan (d) atau dapat dikatakan bahwa tunjangan merupakan uang tambahan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji yang diterima untuk membatu kelancaran dalam usaha. Menurut (Wardana, 2018) tunjangan dapat berupa finansial dan non-finansial.

Sementara kinerja menurut (Subianto, 2016) ialah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Siagian dalam (Yamali, 2017) mendefinisikan pengertian kinerja berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecapakan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan istilah kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja ialah hasil yang telah dicapai seorang pegawai

dalam bekerja dengan melalui berbagai proses serta standar yang telah ditetapkan.

Melalui beberapa definisi tersebut, tunjangan kinerja dapat diartikan dengan kompensasi berupa finansial yang pemberiannya diluar gaji pokok dan didasarkan pada capaian hasil kerja yang telah dilakukan. Beberapa ahli seperti (Najoan et al., 2018) mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Rivai dan Sagala dalam (Hardani et al., 2016) mengartikan bahwa tunjangan kinerja ialah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap. Selain itu (Suci, 2015) juga berpendapat bahwa tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, tunjangan kinerja yang terdapat di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) berdasarkan Peraturan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2019 pasal (1) ayat 7 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatan yang dibayarkan sesuai capaian kinerja.

2.1.2.2 Peraturan Pemberian Tunjangan Kinerja

Peraturan tunjangan kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada Peraturan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2019 mengenai Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

a. Pasal 1

- (2) Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pegawai adalah pegawai yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi, termasuk calon Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan LPP RRI
- (23) Rekapitulasi Laporan Capaian Kinerja adalah laporan kegiatan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang dibuat akhir bulan dan digunakan sebagai salah satu dasar pembayaran tunjangan kinerja

b. Pasal 2

- (1) Pegawai diberikan tunjangan kinerja setiap bulan, selain penghasilan menurut peraturan perundang-undangan.
- (2) Besarnya tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kelas jabatan
- (6) Tunjangan Kinerja diberikan setelah mempertimbangkan capaian kinerja individu.

c. Pasal 5

- (1) Pembayaran dan pemotongan tunjangan kinerja dilakukan dengan memperhitungkan rekapitulasi laporan capaian kinerja, ketidakhadiran, nilai prestasi kerja pegawai dan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- (2) Pemotongan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan kepada:
 - Pegawai yang tidak membuat Laporan Capaian Kinerja setiap bulan;
 - Pegawai yang terlambat masuk kerja;
 - Pegawai pulang cepat;

- Pegawai tidak masuk bekerja;
 - Pegawai yang terlambat masuk bekerja dan tidak mengganti waktu keterlambatan;
 - Pegawai yang tidak mengisi Daftar Hadir
 - Pegawai yang cuti sakit yang tidak dirawat inap, cuti bersalin, atau mengalami gugur kandungan;
 - Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin; dan/atau
 - Pegawai yang memperoleh Nilai Prestasi Kerja
- (3) Pemotongan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan dalam % (persen)
- (4) Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud ayat (3), dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan dan paling banyak sebesar 100% (seratus persen)
- d. Pasal 7
- (1) Setiap Pegawai wajib membuat Laporan Capaian Kinerja setiap bulannya
- e. Pasal 8
- (1) Pegawai yang tidak membuat Laporan Capaian Kinerja dikenakan Penangguhan Pembayaran Tunjangan Kinerjanya pada bulan berjalan sebesar 100% (seratus persen)
- (2) Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibayarkan kembali setelah yang bersangkutan menyerahkan Rekapitulasi Laporan Capaian Kinerja kepada Petugas Pengelola Kinerja dan/atau bagian SDM

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

(Manik & Syafrina, 2018) berpendapat bahwa secara teknik produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari

sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Menurut Anagora dalam (Dewi, 2014) menyatakan bahwa produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Ravianto dalam (Apriani et al., 2012) juga menyatakan bahwa produktivitas kerja ialah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran tersebut. Siagian dalam (Yuliannisa et al., 2017) menjelaskan bawasanya produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sementara itu, produktivitas menurut (Zuchri Abdussamad, 2014) kinerja yang baik dari seorang pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dari penjabaran definisi oleh para ahli mengenai pengertian produktivitas kerja, maka produktivitas kerja dapat diartikan dengan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan dalam menggunakan sumber daya yang ada, baik di dirinya atau sekitarnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tentu ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu instansi atau organisasi agar dapat bekerja secara produktif dan merasa harus melakukan kinerja yang lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Payaman dalam (Nugroho, 2015) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain lain.

Menurut Sinungan dalam (Indriyani, 2014) terdapat 6 faktor yang mampu mempengaruhi seorang pegawai hingga mampu bekerja secara produktif. Keenam faktor tersebut ialah pendidikan dan pelatihan, gizi dan kebutuhan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan, peningkatan kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijaksanaan pemerintah. Faktor-faktor lain juga diungkapkan oleh Dahlan dalam (Yuliannisa et al., 2017) menurutnya kemampuan, sikap, situasi dan lingkungan, motivasi, upah atau gaji, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi juga mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai.

Sementara itu, Sedarmayanti dalam (Zuchri Abdussamad, 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang terdiri dari:

1. Sikap Mental

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

2. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi, maka semakin luas juga pengetahuannya dan semakin sadar akan pentingnya sebuah produktivitas dalam bekerja. Tingginya kesadaran akan produktivitas akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang proaktif.

3. Ketrampilan

Semakin terampil seorang pegawai, maka ia akan lebih mampu bekerja serta memanfaatkan fasilitas dengan baik.

4. Manajemen

Manajemen merupakan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan pegawainya. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial mencakup beberapa hal, diantaranya menciptakan iklim bekerja yang memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat. Lalu, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Dan yang terakhir ialah menciptakan harkat dan martabat pegawai mendorong terwujudnya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

3.1.3.3 Indikator Produktivitas

Husein dalam (Andisi & Uhing, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja mencakup dua hal, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan efisiensi adalah melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sama halnya dengan penjabaran tersebut, Sedarmayanti dalam (Zuchri Abdussamad, 2014) juga mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pegawai juga mencakup dua hal, yaitu efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dengan baik secara kualitas ataupun waktu. Jika presentase target yang dapat dicapai semakin besar, maka tingkat efektivitas semakin tinggi. Namun jika presentase target yang dicapai kecil, maka tingkat efektivitasnya juga semakin rendah. Dalam hal ini yang termasuk ke dalam efektivitas adalah:

1. Kualitas, ialah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, ialah tingkat sejauh mana jumlah yang dihasilkan.

Efisien adalah suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Jika masukan yang sebenarnya digunakan untuk semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tingkat efisiensi dapat dilihat dari beberapa hal seperti:

1. *Timeless* yang merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan kondisi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
2. *Cost-effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil.
3. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
4. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pekerja memelihara diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

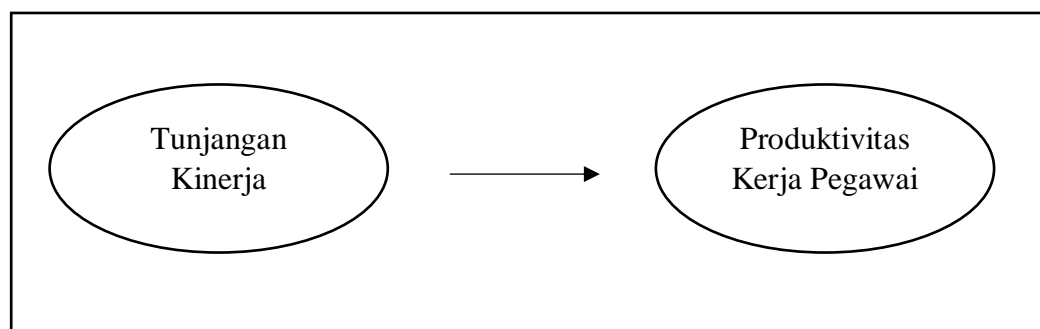
No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Zuchri Abdussamad	(X) Kompensasi (Y) Produktivitas Kerja	Kompensasi di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata sebesar 51,2% terhadap produktivitas kerja.
2	Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai	Bilqis Dhika Magolana Dian Purwanti Yana Fajar Fitri Yana Basori	(X) Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (Y) Produktivitas Pegawai	Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 90,9%
3	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi, dan Jaminan Sosial terhadap	Chriyanti Andisi Yantje Uhing	(X) Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi, Jaminan	Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi, dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh

	Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Privinsi Sulawesi Utara		Sosial (Y) Produktivitas Kerja	terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun secara parsial, variabel tunjangan kinerja daerah dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan	Yusritha Labudo	(X) Disiplin Kerja dan Kompensasi (Y) Produktivitas Karyawan	Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Kompensasi secara parsial juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
5	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan dan Administrasi	Fitrianti Nur Dhea Partono Prasetyo Arif	(X) Kompensasi (Z) Kepuasan Kerja (Y) Produktivitas Kerja Karyawan	Persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi di PT Pindad Persero memberikan respon yang positif. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pindad

				Persero Bandung.
6	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai IAIN Sultan Amai Gorontalo	Lasiyanti Siti Aisah T. Pido Arten H Mobonggi	(X) Tunjangan Kinerja dan Motivasi (Y) Produktivitas Kinerja Pegawai	Secara simultan tunjangan kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai. Tunjangan kinerja secara parsial juga berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai

2.3 Model Konseptual Penelitian

Menurut Uma dalam (Nifita & Arisondha, 2002) model konseptual penelitian ialah hubungan antara teori dengan berbagai macam faktor yang telah diidentifikasi. Bagan dibawah, merupakan model konseptual penelitian yang dapat dijelaskan mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Loyalitas Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Mufamkoh 2020:71) Hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya

melalui prosedur pengujian hipotesis. Hasil dari pengujian hipotesis hanya ada dua kemungkinan, yakni menerima atau menolak suatu hipotesis. Penerimaan hipotesis terjadi karena nilai sampel tidak cukup bukti menolak hipotesis atau istilah yang sering digunakan ialah hipotesis gagal ditolak. Sedangkan penolakan hipotesis terjadi karena nilai sampel tidak cukup bukti untuk menerima hipotesis. Makna dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai yang diperoleh dari data sampel, bukan karena hipotesis tersebut benar atau salah.

Penyataan hipotesis terbagi menjadi dua, yakni hipotesis awal (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Perumusan hipotesis awal suatu parameter populasi harus dinyatakan dengan nilai yang pasti. Hipotesis awal didefinisikan sebuah pernyataan yang dirumuskan dengan harapan ditolak, sedangkan penolakan hipotesis awal mengakibatkan adanya penerimaan hipotesis alternatif, dan pernyataan pada hipotesis alternatif diperbolehkan memiliki beberapa nilai kemungkinan. Maka dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang
- H_1 : Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.