

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang digunakan (hipotesis) (Astuti, 2016). Pada landasan teori ini akan menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independet meliputi Kebijakan Hutang, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan. Adapun variabel dependent berupa Nilai Perusahaan.

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi hal yang tidak asing lagi bagi perusahaan maupun tempat kerja. SDM sangat diperlukan dalam proses pengerjaan sesuatu hal atau proses berjalannya perusahaan. Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia terkadang menjadikan SDM banyak yang mempunyai kualifikasi baik dan kurang baik. Oleh karena itu, kompetensi SDM menjadi hal yang perlu diperhatikan. Ada penjelasan mengenai kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal dan

pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Ada beberapa pendapat ahli yang menjelaskan mengenai jenis-jenis kompetensi. Berikut ini adalah beberapa jenis kompetensi menurut para ahli.

1. Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer

Seperti yang disebutkan dalam buku Surya Dharma (2003), menurut Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer kompetensi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu;

- a. **Kompetensi Dasar (*Threshold Competency*)**; yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Misalnya kemampuan membaca, menulis, dan lain-lain.
- b. **Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competency*)**; yaitu berbagai faktor yang membedakan individu yang kinerjanya tinggi dengan individu yang kinerjanya rendah.

2. Charles E. Jhonson

Seperti yang dijelaskan dalam buku Wina Sanjaya (2005:34), menurut Charles E. Jhonson kompetensi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu;

- a. ***Personal Competency***; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian seseorang.

- b. **Professional Competency**; yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.
- c. **Social Competency**; kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dan kepentingan sosial.

3. Kunandar

Dalam bukunya (2007), Kunandar menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi 5 jenis, yaitu;

- a. **Kompetensi Intelektual**; yaitu perangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.
- b. **Kompetensi Fisik**; yaitu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.
- c. **Kompetensi Pribadi**; yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, dan transformasi diri.
- d. **Kompetensi Sosial**; yaitu perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
- e. **Kompetensi Spiritual**; yaitu kemampuan individu dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.2 Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diterimanya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Menurut Dr. Fautino Cardoso Gomes, M.Si (2003:105), Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Perekrutan

- a. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
- b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
- c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- d. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan;
- e. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Adapun beberapa manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d. Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
- f. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Indriasih (2014) “Sumber Daya Manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya”. Suatu sistem yang baik tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, khususnya kualitas pribadi sumber daya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan.

2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi sumber daya manusia dijelaskan secara lengkap yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja disebut juga ‘man power’ merupakan seluruh penduduk yang memiliki usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa setiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri atau orang lain.

2. Sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia dapat berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya salah satunya adalah sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan atau negara.

3. Sebagai Pemimpin

Sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan, maupun organisasi.

4. Sebagai Tenaga Usahawan

Sumber daya manusia yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan suatu produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak maupun lingkungannya.

5. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga dapat digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

2.1.4 Tujuan Dan Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.1.4.1 Tujuan perencanaan sumber daya manusia

Menurut Stone dalam (Sinambela, 2012) mengatakan bahwa “terdapat setidaknya dua tujuan pokok perencanaan SDM. Tujuan pertama perencanaan SDM adalah membantu penentuan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada pegawai dan tujuan tindakan alternatif. Tujuan kedua, adalah untuk melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi.

Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan sumber daya manusia

Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

2. Kebutuhan Rekrutment

Untuk kebutuhan dalam kegiatan penarikan karyawan atau pegawai.

3. Untuk memperbaiki kualitas

Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

4. Penghematan Biaya

Perlu adanya efisiensi penggunaan sumber daya manusia, terutama jika ada karyawan yang kurang produktif.

5. Menjaga Agar Loyalitas

Loyalitas karyawan kepada perusahaan harus tetap tinggi dan dijaga.

6. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

7. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

9. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

10. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.

11. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.4.2 Manfaat Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2004) dia berpendapat bahwa apabila perencanaan SDM dilakukan dengan benar, maka dapat memberikan manfaat langsung maupun tidak langsung bagi suatu organisasi, manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang ada dalam organisasi dengan lebih baik.
- b. Melalui perencanaan SDM yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih di tingkatkan jika SDM yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan jika memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh SDM.
- d. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan baik kuantitatif maupun kualitatif dalam mengisi berbagai jabatan dan berbagai fungsi organisasi di masa mendatang.
- e. Penanganan sistem informasi manajemen SDM dirasakan semakin penting sebab dengan tersedianya sistem informasi SDM yang valid dan reliabel akan lebih mudah organisasi (khususnya yang memiliki banyak cabang) untuk mengisi berbagai kekosongan di berbagai cabang.
- f. Perencanaan SDM akan menjadi acuan dalam penyusunan program pengembangan SDM.
- g. Perencanaan SDM akan bermanfaat untuk mengidentifikasi berbagai kesenjangan situasi sekarang dengan visi masa mendatang.

- h. Rencana SDM merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani SDM dalam organisasi.
- i. Perencanaan SDM bermanfaat untuk tiga kepentingan , yakni kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional.

Perencanaan SDM akan bermanfaat bagi manajemen untuk merancang dengan perencanaan SDM yang baik dan benar, prinsip orang yang tepat, pada bagian dan waktu yang tepat dipenuhi karena sudah direncanakan dengan baik.

2.1.5 Program Peningkatan Daya Saing SDM

1. Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)

Pelatihan keahlian atau skill training merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.

2. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Pelatihan ulang atau retraining yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini, karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. *Cross Functional Training*

Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya

selain pekerjaan yang ditugaskan. Latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinergitas antara fungsional satu dengan lainnya.

4. Pelatihan Tim (*Team Training*)

Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan tim biasanya dilakukan di luar ruangan dengan menerapkan beberapa permainan namun tidak jarang pelatihan tim juga dilakukan di dalam kantor.

5. *Language Training*

Pelatihan Bahasa menjadi penting karena di masa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan lokal sudah terhubung dengan perusahaan asing. Dengan adanya pelatihan bahasa maka karyawan dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan value tambahan pada karyawan.

6. *Technology Training*

Beberapa perusahaan atau fungsi pasti menerapkan teknologi. Misalnya saja digital marketing, developer, dan juga administrasi. Pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.

7. *Creativity Training*

Pelatihan kreativitas atau *creativity training* yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.

2.1.6 Metode Evaluasi Efektifitas SDM

Metode-metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektifitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Organisasional: nilai tambah per karyawan, keuntungan per karyawan, nilai penjualan per karyawan, dan nilai tambah per biaya karyawan,
2. Perilaku karyawan: tingkat retensi dan perputaran karyawan, ketidakhadiran, sakit, tingkat kecelakaan, keluhan, perselisihan, referensi untuk pengadilan tenaga kerja, dan hasil skema usulan dari karyawan, serta.

Dampak dan tingkat layanan sumber daya manusia: waktu untuk mengisi lowongan kerja, waktu untuk merespon lamaran kerja, rasio penerimaan terhadap lamaran, biaya iklan lowongan, pelatihan per karyawan, waktu untuk merespon dan menangani keluhan, perbaikan terukur pada kinerja perusahaan sebagai hasil dari praktek-praktek manajemen SDM, rasio biaya SDM terhadap total biaya, rasio staf bagian SDM terhadap total karyawan, dan pencapaian tujuan khusus.

2.1.7 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008), indikator kompetensi yaitu : pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan pada bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, berkaitan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam oragisasi, mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan taknik yang tepat dan benar. Keterampilan dan sikap kerja yaitu berkreaitivitas dalam bekerja.

2.1.8 Penguasaan Teknologi Informasi

1. Definisi Teknologi Informasi

Definisi teknologi informasi menurut Sutabri (2014) adalah sebagai berikut : “Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

2. Fungsi Teknologi Informasi

Berikut ini terdapat beberapa fungsi dalam teknologi informasi, yakni sebagai berikut:

a. Menangkap (*Capture*)

ialah fungsi teknologi informasi untuk menangkap sebuah informasi.

b. Pengolahan (*Processing*)

ialah fungsi teknologi informasi untuk pengolahan sebuah bahan atau data masukan yang diterima untuk sebagai suatu informasi.

c. Menghasilkan (*Generating*)

ialah fungsi teknologi informasi untuk memperoleh maupun menghasilkan sebuah jaringan informasi dengan pola yang berguna.

d. Toko (*Store*)

ialah fungsi teknologi informasi buat mencatat maupun mendokumentasikan data dan informasi ke dalam perangkat, contohnya: hardisk, disket maupun flashdisk.

e. Ambil (*Retrieve*)

ialah fungsi teknologi informasi buat mencari, memperoleh kembali informasi dan memindahkan data serta informasi yang telah terdokumentasikan.

f. Transmisi

Transmisi ialah fungsi teknologi informasi buat mentransfer data dan informasi dari suatu tempat ke tempat yang lain mengarah jaringan komputer.

3. Tujuan Teknologi Informasi

Tujuan Teknologi Informasi ialah untuk mengatasi suatu problem, memulai produktivitas, menumbuhkan daya guna dan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas. Jadi bisa dikatakan bahwa menginginkan sebuah mengatasi suatu problem, menyediakan daya guna dan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas, menjadi pemicu ataupun pencetus diciptakannya teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi menciptakan pekerjaan manusia menjadi lebih ringan dan ekonomis.

4. Manfaat Teknologi Informasi

Berikut ini terdapat beberapa manfaat dalam teknologi informasi, yakni sebagai berikut:

1. Dalam Pendidikan

Keahlian siswa-siswi ingin mencari ilmu untuk dapat lebih efektif. Komputer ialah fasilitas yang bisa meringankan siswa-siswi untuk mengerjakan kreatifitasnya.

2. Dalam Bidang Industri dan Manufaktur

Bisa membuat menciptakan produk yang akan diterbitkan pada suatu industri juga bisa mengawasi mesin produk dengan kecermatan yang maksimum.

3. Dalam Bidang Bisnis Dan Perbankan

Bisa meringankan penyimpan data yang lebih terjaga dan aman. Bisa berfungsi kembali dalam aktivitas bertransaksi.

4. Dalam Bidang Kemiliteran

Bisa sebagai navigasi kapal selam. Bisa mengemudikan pesawat luar angkasa baik dengan mengoperasikan maupun tanpa mengoperasikan.

5. Dalam Bidang Pemerintahan

Bisa mengatur data dan informasi yang dipenyediakan untuk keinginan masyarakat dan bisa menumbuhkan jalinan antara pemerintahan dan masyarakat.

2.1.9 Clustering Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki berbagai bidang yang dapat di maksimalkan penggunaan teknologinya. Clustering merupakan pengelompokan data dari satu wilayah yang sama.

Bidang-bidang yang telah mengaplikasikan teknologi informasi atau IT adalah:

a. Bidang Pendidikan

Pengaplikasian IT dalam sektor pendidikan dapat diidentifikasi dengan adanya E-Learning, yaitu semacam sistem pembelajaran online lewat internet. Dengan fasilitas ini memungkinkan bagi para pengajar dan siswa untuk tetap berinteraksi tanpa harus bertatap muka untuk aktifitas tertentu seperti mengirim tugas serta materi.

b. Bidang Bisnis

Teknologi informasi (IT) juga telah diadopsi pada sektor bisnis dengan produknya berupa E-Commerce. Keberadaan E-Commerce mampu memfasilitasi para pelaku bisnis dalam melakukan kegiatan perniagaan secara online di internet. Semua aktifitas perdagangan seperti promosi, transaksi jual-beli dapat terakomodir dengan baik dan efektif.

c. Bidang Perbankan

Penerapan IT pada dunia perbankan bisa dilihat dari moda transaksi perbankan secara online di internet atau lebih populer disebut Internet Banking. Dengan fasilitas ini para user dapat melakukan aktifitas tertentu

seperti cek saldo, transfer uang antar rekening via perangkat yang mereka miliki seperti komputer, handphone dsb.

2.1.10 Kepekaan Sosial

Kepekaan sosial merupakan kemampuan untuk merasakan dan mengamati reaksi-reaksi atau perubahan orang lain yang ditunjukkannya baik secara verbal maupun nonverbal. Seseorang yang memiliki kepekaan sosial yang tinggi akan mudah memahami dan menyadari adanya reaksi-reaksi tertentu dari orang lain, entah reaksi tersebut positif ataupun negatif. Adanya kepekaan sosial akan membuat seseorang dapat bersikap dan bertindak yang tepat terhadap orang lain yang ada di sekitarnya. Jadi, orang yang memiliki kepekaan sosial pastinya akan menjadi pribadi yang asyik untuk diajak bergaul. Banyak teman yang akan suka kepadanya dan merasa nyaman bersamanya.

Kepekaan sosial (social sensitivity) secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bereaksi secara cepat dan tepat terhadap objek atau situasi sosial tertentu yang ada di sekitarnya. Kepekaan sosial bisa diartikan sebagai tanggap atau tidaknya seseorang terhadap harapan dari lingkungan sosial yang sesuai dengan norma yang berlaku didalamnya, harapan tersebut mengandung konsep baik, buruk, pantas, tidak pantas, bahkan boleh atau tidaknya sikap atau tindakan yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Maka dari itu perlunya bimbingan pengenalan mengenai konsep-konsep, norma, prinsip dan nilai sosial.

Kepekaan sosial perlu ditumbuhkan dari diri sendiri, berikut beberapa cara menumbuhkan rasa kepekaan sosial :

a. Menyadari bahwa kita tidak bisa hidup sendiri

Salah satu penyebab kurangnya kepekaan adalah karena seringnya menyendiri dan tidak mau berbaur dengan yang lain. Ketika ada dalam sebuah lingkungan, tidak pernah mau untuk berkumpul bersama dengan orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Tiap ada kegiatan bersama, orang yang semacam ini akan cenderung tidak mau hadir.

Sejak mulanya, manusia diciptakan bukan dalam kesendirian. Pada awal penciptaan, Allah berfirman, "Tidak baik kalau manusia itu seorang diri saja. Aku akan menjadikan penolong baginya, yang sepadan dengan dia" (Kej. 2:18). Di mata Allah, kesendirian adalah hal yang tidak baik. Kesendirian akan menjadikan manusia tidak memiliki penolong yang sepadan. Sebab itu, Allah menciptakan manusia dalam sebuah kebersamaan dengan manusia yang lain. Karena itu, dalam rangka membangun kepekaan sosial, keluarlah dari kesendirian dan masukilah kehidupan bersama dengan orang lain yang ada di sekitar kita.

b. Bergaul dengan sebanyak-banyaknya orang

Perjumpaan dengan banyak orang akan membuat kita makin mudah mengetahui perbedaan karakter dari tiap-tiap pribadi. Ketika Tuhan menciptakan manusia, Tuhan menciptakannya dengan keunikan dan kekhususan masing-masing. Di dunia ini, tidak ada manusia yang sama persis. Orang yang kembar identik pun tetap memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya. Karena itu, ketika

kita membiasakan diri kita untuk bergaul dengan banyak orang, hal itu akan mengasah kemampuan kita untuk melihat masing-masing orang dengan keunikannya.

c. Memperhatikan dan memperbaiki cara berbicara

Cara berbicara adalah hal yang perlu untuk kita perhatikan dalam hidup bersama orang lain. Banyak orang yang dalam kehidupan sehari-hari berselisih dan bertengkar karena cara bicaranya yang tidak menunjukkan kepekaan terhadap orang-orang yang ada di sekitarnya. Keterlibatan kita dalam organisasi akan mengasah kita untuk memiliki kepekaan dalam mengutarakan ide dan pendapat sehingga tidak melukai orang lain. Keterlibatan ini juga akan membuat kita mampu mengenali cara berpikir dan cara bicara orang lain sehingga sedikit banyak kemampuan kita untuk mengenal orang lain akan terasah.

d. Terlibat dalam kegiatan sosial

Kegiatan sosial merupakan kegiatan yang sering dilakukan oleh banyak orang pada masa sekarang. Kegiatan ini biasanya dilakukan dalam berbagai macam bentuk, misalnya: kunjungan ke panti asuhan, pengumpulan dana untuk korban bencana, pengobatan gratis, dsb.

Jika ada suatu kegiatan di tempat kerja berusaha untuk ikut serta di dalamnya. Kegiatan ini merupakan kegiatan positif yang akan mengasah kepekaan terhadap orang-orang yang sedang membutuhkan pertolongan. Melalui kegiatan itu, Anda akan dibentuk menjadi pribadi yang memiliki kepedulian terhadap orang-orang yang perlu diperhatikan dan dipedulikan dalam hidup ini.

e. Mengembangkan empati

Empati merupakan kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain. Kunci untuk memahami perasaan orang lain adalah mampu membaca pesan nonverbal, seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah, dan sebagainya. Seseorang yang memiliki kemampuan ini akan lebih pandai menyesuaikan diri, lebih mudah bergaul, dan lebih peka. Empati dapat kita kembangkan apabila kita membiasakan diri untuk bergaul dengan orang lain dan mengamati orang-orang yang ada di sekitar kita.

f. Berperilaku prososial

Perilaku prososial adalah istilah yang digunakan oleh para ahli psikologi untuk menjelaskan perilaku sukarela yang ditujukan untuk kepentingan atau keuntungan orang lain, seperti: berbagi, membantu seseorang yang membutuhkan, bekerja sama dengan orang lain, dan mengungkapkan simpati. Perilaku ini menuntut adanya kesediaan untuk berkorban bagi orang lain, menghargai keberadaan orang lain, dan tidak menempatkan diri sendiri lebih tinggi dari orang lain.

g. Melihat dan bertindak

Di sekitar kita, banyak orang yang memiliki keterbatasan sehingga tidak dapat menjalankan aktivitas sosialnya dengan normal. Misalnya, orang-orang miskin, anak-anak jalanan, dan orang-orang yang sudah lanjut usianya. Mereka membutuhkan perhatian lebih, bahkan pertolongan yang nyata dalam kesusahan mereka.

2.1.11 Produktivitas Kerja

Sondang P. Siagian berpendapat bahwa produktivitas kerja yakni Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin.

Payaman Simanjuntak adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

2.1.11.1 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh produktivitas kerja, antara lain yakni:

1. Bersumber Dari Pekerjaan

Sebuah pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Dengan demikian, supaya gerakan dalam menjalankan pekerjaan cepat dan tepat maka lebih dulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan studi itu dapat dapat tercipta gerakan yang efektif dan dapat melancarkan pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan pegawai.

2. Bersumber Dari Karyawan

Semangat dan gairah kerja para pegawai adalah suatu unsur yang sangat penting untuk meraih suatu produktivitas yang tinggi.

Dengan demikian, sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting itu dengan melihat hal-hal berikut ini:

- a. Gaji yang sepadan
- b. Keperluan pegawai harus diperhatikan
- c. Penempatan pegawai di posisi yang tepat

3. Pendidikan

Tingkat kecerdasan pegawai bisa dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan maka semakin besar peluang untuk memperoleh tujuan pada jenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berkaitan dengan produktivitas kerja staf dan pegawai

4. Kesehatan Jasmani Dan Rohani

Pimpinan perusahaan harus menjamin kesehatan pegawai dengan cara mengatur jam kerja, menghilangkan lembur sehingga dapat tercipta aktivitas kerja para pegawai. Pegawai yang sehat makan akan membuat produktivitas kerjanya meningkat.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi sangat besar dalam peningkatan produktivitas. Dan juga, lingkungan kerja yang bersih dapat berpengaruh pegawai untuk lebih semangat bekerja.

6. Faktor Manajerial

Tipe kepemimpinan yang efektif, memotivasi dan mengarahkan dan mengerakan bawahannya harus dijalankan supaya para pegawai bekerja dengan lebih semangat dan mempunyai gairah dalam melaksanakan tugas.

7. Motivasi

Memberikan motivasi yang asalnya dari pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memberikan motivasi pada karyawan bukanlah perkara yang mudah, karena masing-masing karyawan atau pegawai mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang tidak sama.

8. Peralatan Yang Dipakai

Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemakaian sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Octavia Paramitha, Dwi Cahyono, Diyah Probowulan (2020)	Pengaruh Faktor Diskriminasi, Keadilan dan Teknologi Informasi Terhadap Persepsi Wajib Pajak Mengenai Penggelapan Pajak di KPP Pratama Jember	Variabel Independen : (X1) Diskriminasi (X2) Keadilan (X3) Teknologi dan Informasi Pajak Variabel Dependen : (Y) Persepsi Wajib Pajak Mengenai Penggelapan Pajak	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel diskriminasi berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi wajib pajak mengenai penggelapan pajak. Dengan nilai sig 0,009 • Variabel keadilan berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi wajib pajak mengenai penggelapan pajak. Dengan nilai sig 0,036 • variabel teknologi dan informasi pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi wajib pajak mengenai penggelapan pajak.

				Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,909 > 3,98$.
2	Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi	Variabel Independen : (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja Variabel Dependen : (Y) Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,909 > 3,98$.
3	Falentina K. G. Rani, Linda Lambey, Sherly Pinantik (2018)	Pengaruh Integritas Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado	Variabel Independen : (X1) Integritas (X2) Kompetensi (X3) Profesionalisme Variabel Dependen : (Y) Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai signifikansi 0,006 • Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

				<p>Dengan nilai sig 0,001</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai sig 0,00
4	Sahid Syaputra (2019)	<p>Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk</p>	<p>Variabel Independen : (X1) Semangat kerja (X2) Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependen : (Y) Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk, dengan nilai sig 0.00 • Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk, dengan nilai sig 0.00

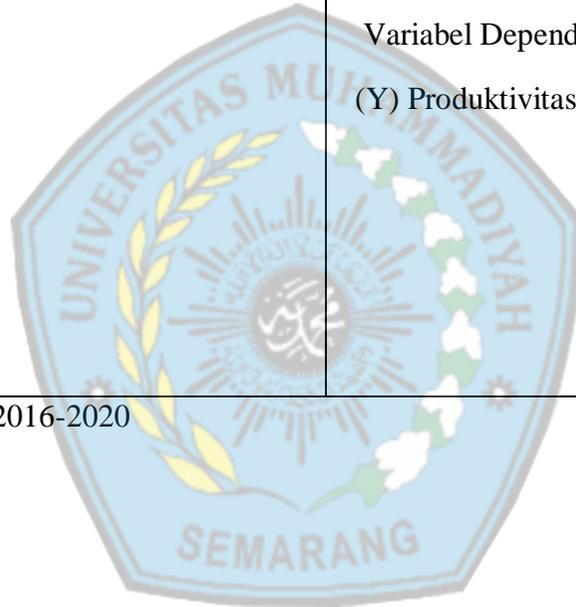
5	Muhammad Fadhil (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar	Variabel Independen : (X1) Kompetensi Sumber Daya Manusia (pengetahuan, keterampilan, sikap) Variabel Dependen : (Y) Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel pengetahuan (sig. 0,047), keterampilan (sig 0.00), dan sikap (sig 0.036) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar
6	I Wayan Karsana I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2017)	Pengaruh Efektivitas Penerapan SAP, Kompetensi SDM, Dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Bangli	Variabel Independen : (X1) Efektivitas Penerapan SAP (X2) Kompetensi Sdm (X3) SPI Variabel Dependen : (Y) Kualitas Laporan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan, dengan nilai sig 0.005. • Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan, dengan nilai sig 0.00 • Sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kualitas

				laporan keuangan, dengan nilai sig 0.015
7	Novia Evania (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Keahlian Pemakai, Dan Intensitas Pemakaian Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi	<p>Variabel Independen :</p> <p>(X1) Penggunaan Teknologi Informasi</p> <p>(X2) Keahlian Pemakai</p> <p>(X3) Intensitas Pemakaian</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>(Y) Kualitas Informasi Akuntansi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Dengan nilai sig 0,000 • Variabel keahlian pemakai berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Dengan nilai sig 0,035 • Variabel intensitas pemakaian tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi. Dengan nilai sig 0,332

8	Gita Aprinta E.B, Errika Dwi S.W (2017)	Hubungan Penggunaan Media Sosial Dengan Tingkat Kepekaan Sosial Di Usia Remaja	<p>Variabel Independen :</p> <p>(X1) Pengguna Sosial Media</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>(X2) Tingkat Kepekaan Sosial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan positif antara kepedulian remaja terhadap kondisi sosial dengan keaktifan mengikuti gerakan yang berhubungan dengan masalah sosial melalui media sosial, dengan nilai sig masing-masing sebesar 0.00
9	Ratna Wijayanti (2017)	Pengaruh Kompetensi SDM Dan Implementasi Akuntansi AkruaI Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah	<p>Variabel Independen :</p> <p>(X1) Kompetensi SDM</p> <p>(X2)Implementasi Akuntansi AkruaI</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>(Y)Kualitas Laporan Keuangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Dengan nilai sig 0,237 • Variabel impelementasi akuntansi berbasis akruaI berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Dengan nilai sig 0,000

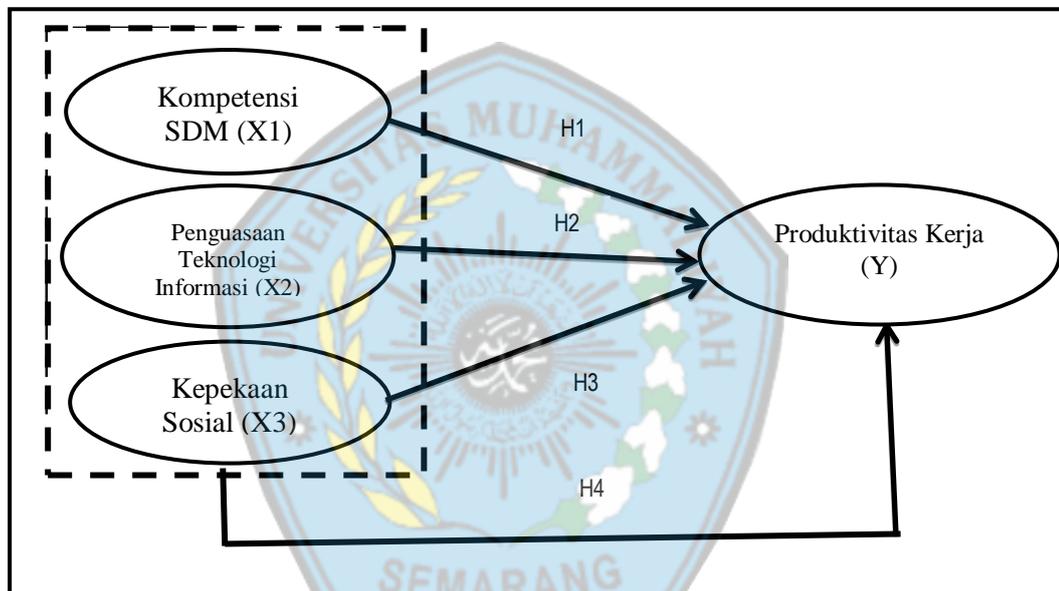
10	Resnawa Sitanggang, Riandani Rezki Prana, Dedi Wahyudi (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Rubycon Indonesia	Variabel Independen : (X1) Motivasi (X2) Disiplin Variabel Dependen : (Y) Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.038. • Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.001.
----	---	---	--	---

Sumber : Berbagai Jurnal Acuan Tahun 2016-2020



2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan untuk pengembangan hiotesis, maka dalam menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen pada penelitian ini dikemukakan suatu kerangka pemikiran yaitu mengenai Pengaruh Kompetensi SDM, Penguasaan Teknologi Informasi, dan Kepekaan Sosial terhadap Produktivitas Kerja.



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

-  = Lingkup Penelitian
-  = Variabel Independen Simultan (Kompetensi SDM, Penguasaan Teknologi Informasi, dan Kepekaan Sosial)
-  = Variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved variable*)
-  = Pengaruh Parsial
-  = Pengaruh Simultan

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Kompetensi SDM memberikan gambaran baru yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas suatu badan atau perusahaan. Dengan adanya kompetensi SDM yang baik, suatu badan atau perusahaan dapat mengalami peningkatan produktifitas yang signifikan sehingga badan tersebut dapat lebih dipercaya oleh masyarakat di sekitar. Menurut Indriasih (2014) “Sumber Daya Manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya”.

Studi tentang Pengaruh Efektifitas Penerapan SAP, Kompetensi SDM, dan SPI pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Bangli yang dilakukan oleh Wayan dan Ngurah Agung (2017) diperoleh hasil bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan (0%) terhadap Kualitas Laporan Keuangan.

Hasil penelitian yang sama oleh Fadhi (2016) bahwa Kompetensi SDM (Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi masing-masing sebesar 4,7% ; 0% ; 3,6%.

Dalam pandangan Teori Pembelajaran (*Learning Theory*) oleh (John B. Weston, 1943 dalam Buchanan, et.als, 1991, hal. 95) dalam Suwardi (2019, hal. 15) menyatakan bahwa setiap unsur pelaksana organisasi terlibat di dalam proses pembelajaran dalam suatu progres peningkatan kemampuan yang muncul dalam

kurva pembelajaran (*Learning Curve*). Kurva Pembelajaran mempunyai ciri semakin menurun tingkat kesalahan kerja (produk cacat, produk rusak) atas hasil kinerja-kinerja SDM (Kompetensi SDM : Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja) yang berlaku dalam masa kerja seorang karyawan yang semakin meningkat. Dalam kedudukan tertentu, Kompetensi SDM akan mencapai titik jenuh dan semakin cenderung menurun (karena faktor usia pekerja).

Peningkatan Kompetensi SDM merupakan tugas bersama antara seorang tenaga kerja dan peran manajemen. Hasil peningkatan Kompetensi SDM diprediksikan akan berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja. Atas dasar kajian diatas dalam hipotesis ke 1 sebagai berikut :

H1 : “Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja”

2.4.2 Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Kerja

Teknologi informasi merupakan teknoogi yang digunakan untuk mengolah data, menyusun sesuatu untuk mendapatkan informasi yang berguna. Penguasaan teknologi informasi sangat diperlukan pada masa sekarang ini, sebab teknologi jaman sekarang telah berkembang pesat jauh dari sebelumnya, sehingga sangat membantu apabila semua karyawan dapat mengoperasikan teknologi yang ada untuk menyebarulaskan informasi yang penting dan dapat diketahui oleh masyarakat luas dengan cepat tanpa perlu adanya keterlambatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herina Sari dan Suprasto (2016) dalam judul Motivasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Teknologi

Informasi pada Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua bahwa Teknologi Informasi berengaruh positif signifikan (4,2%) terhadap Penerapan Akuntansi berbasis Akrua (Produktifitas Kerja).

Dari penelitian yang sama oleh Ernawati dan Budiono 2019 Berdasarkan Pengujian Hipotesis variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan: diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel kualitas laporan keuangan.

Dalam pandangan Teori Berbasis Sumber Daya (*Resources Bases Views*) dinyatakan bahwa tingkat daya saing sumber daya (informasi) harus memiliki nilai keunggulan melebihi perusahaan pesaing (kompetitor). Oleh Alchian dan Demsetz 1972; Barney dan Hesterly 2006; Geoege, Mc. Fatlan, dan Marco 2006 dalam Suwardi (2019) hal. 13, Teknologi Informasi dapat dipandang sebagai sumber daya fisik (Hardware : Komputer, keengkapan instalasi sinyal,jaringan).

Namun demikian Teknologi Informasi dapat dipandang sebagai sebagai sumber daya non fisik (Software : sistem aplikasi, dst). Peningkatan daya saing penguasaan Teknologi Informasi oleh perusahaan merupakan keputusan investasi yang besar yang diprediksikan akan berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja. Atas dasar kajian diatas dalam hipotesis ke 2 sebagai berikut :

H2 : “ Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja”

2.4.3 Pengaruh Kepekaan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Kepekaan sosial merupakan sikap peduli terhadap sesuatu yang terjadi disekitarnya. Sikap tersebut diperlukan untuk mengatasi suatu masalah yang terjadi di perusahaan, dengan adanya kepekaan sosial dari setiap karyawan kinerja perusahaan juga dapat meningkat.

Setiap perusahaan tidak selalu berorientasi untuk mengejar profit atau keuntungan, perusahaan merupakan lembaga bisnis yang dikelilingi oleh kelompok masyarakat. Dalam kelompok-kelompok masyarakat problematika sosial (dinamika sosial) dapat terjadi antara masyarakat yang kurang tersentuh oleh dinamika ekonomi sehingga kelompok masyarakat ini menjadi masyarakat yang kurang maju. Masyarakat yang kurang maju yang mungkin juga merupakan akibat oleh lokasi yang terisolasi, korban bencana, sehingga masyarakat dalam kondisi demikian perlu adanya Kepekaan Sosial bagi perusahaan untuk mengangkat kualitas kehidupan ekonomi.

Dalam proses penyatuan antara sebagai lembaga bisnis dan sosial, perusahaan perlu mengintegrasikan suatu kesempatan baru (*New Opportunities*) antara kebijakan-kebijakan manajemen dan fungsi kontrol sosial. Implementasi kompetensi kepekaan sosial sebagai perilaku, sikap dan tindakan perusahaan dalam pandangan teori integritas meliputi commitment, transparency, utility, spirit dan morality dalam suatu bentuk aktivitas nyata mendukung dinamika sosial ekonomi masyarakat sosial perusahaan (Suwardi,dkk.(2015), hal. 62).

Bukaan perilaku organisasi (*Organization Behaviour*) berupa Kepekaan Sosial dalam suatu perusahaan yang diprediksikan akan berpengaruh positif pada Produktifitas Kerja. Atas dasar kajian diatas dalam hipotesis ke 3 sebagai berikut :

H3 : “ Kepekaan Sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja”

2.4.4 Pengaruh Kompetensi SDM, Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepekaan Sosial Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Kompetensi SDM memberikan gambaran baru yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas suatu badan atau perusahaan. Dengan adanya kompetensi SDM yang baik, suatu badan atau perusahaan dapat mengalami peningkatan produktifitas yang signifikan sehingga badan tersebut dapat lebih dipercaya oleh masyarakat di sekitar.

Teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk mengolah data, menyusun sesuatu untuk mendapatkan informasi yang berguna. Penguasaan teknologi informasi sangat diperlukan pada masa sekarang ini, sebab teknologi jaman sekarang telah berkembang pesat jauh dari sebelumnya, sehingga sangat membantu apabila semua karyawan dapat mengoperasikan teknologi yang ada untuk menyebarulaskan informasi yang penting dan dapat diketahui oleh masyarakat luas dengan cepat tanpa perlu adanya keterlambatan .

Kepekaan sosial merupakan sikap peduli terhadap sesuatu yang terjadi disekitarnya. Sikap tersebut diperlukan untuk mengatasi suatu masalah yang terjadi di perusahaan, dengan adanya kepekaan sosial dari setiap karyawan kinerja perusahaan juga dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : “ Kompetensi SDM, Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepekaan Sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

2.5 Hipotesis

H1 : “Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja”

H2 : “Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja”

H3 : “ Kepekaan Sosial berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja”

H4 : “ Kompetensi SDM, Penguasaan Teknologi Informasi dan Kepekaan Sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja”