

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM), DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA INSTRUKTUR MELALUI *SELF
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN
PRODUKTIVITAS (BBPVP) BEKASI**

TESIS

Oleh :

**Fadilah Hakim
201920152003**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM), DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA INSTRUKTUR MELALUI *SELF
EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN
PRODUKTIVITAS (BBPVP) BEKASI**

TESIS

Oleh :

**Fadilah Hakim
201920152003**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm),
Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Instruktur Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel
Intervening Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan
Produktivitas (BBPVP) Bekasi**

Nama Mahasiswa : Fadilah Hakim
Nomor Pokok Mahasiswa : 201920152003
Program Studi / Fakultas : Magister Manajemen / Fakultas Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 24 Juli 2023

Jakarta, 2 Agustus 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Faroman Syarief, S.E, M.M
NIDN : 0405095803



Dr. Yayan Hendayana, S.E, M.M
NIDN : 0318087101

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm), Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Instruktur Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi**

Nama Mahasiswa : **Fadilah Hakim**
Nomor Pokok Mahasiswa : **201920152003**
Program Studi / Fakultas : **Magister Manajemen / Fakultas Ekonomi**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Tanggal Ujian : **24 Juli 2023**

Jakarta, 2 Agustus 2023

MENGESAHKAN,

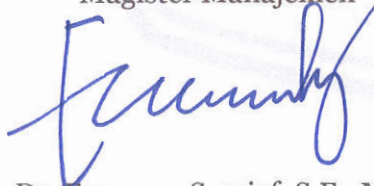
Ketua Tim Penguji : **Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, MBA**
NIDN : 0326126102

Penguji I : **Dr. Beti Nurbaiti, S.T.P., ME**
NIDN : 0314117307

Penguji II : **Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M**
NIDN : 0405095803

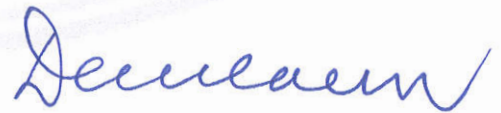
MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M
NIDN : 0405095803

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA
NIDN : 0310036407

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Tesis Yang Berjudul

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm), Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Instruktur Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi”

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 2 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Fadilah Hakim, ST
NPM 201920152003

ABSTRAK

Fadilah Hakim 201920152003, Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Instruktur Melalui *Self Efficacy* sebagai Variabel *Intervening* di BBPVP Bekasi.

BBPVP Bekasi merupakan unit kerja setingkat eselon II dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas) Kementerian Ketenagakerjaan, yang memiliki luas area lebih kurang 10 hektar, dengan aktivitas utama adalah memberikan layanan pelatihan kepada para pencari kerja, yang didalamnya terdapat Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kejuruan Elektronika, Kejuruan Pariwisata, Kejuruan Sistem Pendingin (Refrigerasi), dan Kejuruan Las (Welding).

Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan persamaan structural (*Structural Equation Modelling/SEM*) SEM-LISREL versi 8.8. Populasi penelitian ini adalah Instruktur Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi yang berjumlah 124 orang, dimana keseluruhan instruktur menjadi sampel penelitian. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert.

Hasil penelitian menjelaskan, 1) Terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas dengan korelasi positif, artinya H_1 diterima karena nilai t hitung absolut ≥ 1.96 , sehingga terdapat pengaruh langsung antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas dengan korelasi positif. 2) Terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) antara Kompensai terhadap Produktivitas dengan korelasi negatif. Bahwasannya hipotesa H_2 diterima karena nilai t hitung absolut ≥ 1.96 , sehingga terdapat pengaruh langsung yang korelasinya negative antara variabel Kompensasi terhadap Produktivitas. 3) Terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap *Self Efficacy* dengan korelasi positif. Artinya H_3 diterima karena nilai t hitung absolut ≥ 1.96 , sehingga terdapat pengaruh langsung yang korelasinya positif antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap *Self Efficacy*. 4). Tidak terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) antara Kompensasi terhadap *Self Efficacy*. Bahwasannya H_4 ditolak karena nilai t hitung absolut < 1.96 , sehingga tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel kompensasi terhadap *Self Efficacy*. 5). Terdapat pengaruh langsung (*direct effect*) antara *Self Efficacy* terhadap Produktivitas dengan korelasi positif. Bahwasannya H_5 diterima karena nilai t hitung absolut ≥ 1.96 , sehingga terdapat pengaruh langsung yang korelasinya positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap produktivitas. 6). Terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas melalui variabel *intervening Self Efficacy*. Dengan kata lain H_6 ditolak karena *indirect effect* $<$ *direct effect*, sehingga tidak ada pengaruh tidak langsung antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui variabel *intervening self Efficacy*. 7). Terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara Kompensasi terhadap Produktivitas melalui

variabel *intervening Self Efficacy*, dengan arti bahwa H_7 ditolak karena *indirect effect* < *direct effect*, sehingga tidak ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap produktivitas melalui variabel *intervening self efficacy*.

Kata Kunci : Kualitas sumber daya manusia, kompensasi, *self efficacy* dan Produktivitas kerja



ABSTRACT

Fadilah Hakim 201920152003, The Influence of Quality of Human Resources, and Compensation on Instructor Work Productivity Through Self Efficacy as Intervening Variables at BBPVP Bekasi.

BBPVP Bekasi is an echelon II level work unit under the auspices of the Directorate General of Vocational Training and Productivity Development (Ditjen Bina Lavotas) of the Ministry of Manpower, which has an area of approximately 10 hectares, with the main activity of providing training services to job seekers, which includes Vocational Information and Communication Technology (ICT), Electronics Vocational, Tourism Vocational, Refrigeration System Vocational, and Welding (Welding) Vocational.

The method used is quantitative using the structural equation (Structural Equation Modeling/SEM) iSEM-LISREL version 8.8. The population of this study were 124 instructors at the Bekasi Vocational and Productivity Training Center (BBPVP), where all of the instructors became the research sample. Variable measurements were carried out using a Likert Scale.

The results of the study explain, 1) There is a direct effect between the quality of human resources on productivity with a positive correlation, meaning that H1 is accepted because the absolute t value is > 1.96 , so there is a direct effect between the quality of human resources variables on productivity with a positive correlation. 2) There is a direct effect between Compensation on Productivity with a negative correlation. Whereas the H2 hypothesis is accepted because the absolute t-count value is ≥ 1.96 , so that there is a direct effect that has a negative correlation between the Compensation variable on Productivity. 3) There is a direct effect between the Quality of Human Resources on Self Efficacy with a positive correlation. This means that H3 is accepted because the absolute t value is > 1.96 , so that there is a direct positive correlation between the quality of human resource variables on Self Efficacy. 4). There is no direct effect between Compensation and Self Efficacy. Whereas H4 is rejected because the absolute t value is < 1.96 , so there is no direct effect between the compensation variables on Self Efficacy. 5). There is a direct effect between Self Efficacy on Productivity with a positive correlation. Whereas H5 is accepted because the absolute t value is > 1.96 , so there is a direct positive correlation between the Self Efficacy variable and productivity. 6). There is an indirect effect between the Quality of Human Resources on Productivity through the intervening Self Efficacy variable. In other words, H6 is rejected because the indirect effect $<$ direct effect, so there is no indirect effect between the quality of human resources on work productivity through the intervening self-efficacy variable. 7). There is an indirect effect (indirect effect) between compensation on productivity through the intervening Self Efficacy variable, meaning that H7 is rejected because the indirect effect $<$ direct effect, so there is no indirect effect between compensation on productivity through the intervening Self Efficacy variable.

Keywords: Quality of human resources, compensation, self-efficacy and work productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanallahu Wa ta'ala Tuhan Yang Maha Esa, yang hanya atas pertolongan- Nya semata penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini untuk meraih gelar Magister Manajemen (M.M sebagai suatu syarat untuk terpenuhinya kelulusan, serta penulis mengucapkan banyak terimakasih yang akan penulis haturkan kepada :

1. Irjen Pol. (Purn) Prof. Dr. Drs.. Bambang Karsono, S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA selaku Dekan Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan Tesis ini.
3. Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M. selaku Kepala Prodi Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Bapak Widi Winarso, S.E., M.M Selaku Ses Program Studi Magister Manajemen.
5. Bapak Dr. Ir. Raden Achmad Harianto, M.M Selaku Dosen Pembimbing pertama Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
6. Bapak Dr. Faroman Syarief, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing pertama dan kedua saya yang telah memberikan ilmunya dan memberikan masukan dan arahan yang sangat berarti kepada saya.
7. Bapak Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing kedua Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

8. Ibu Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M Selaku Dosen Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
9. Ibu Dr. Beti Nurbaeti, S.T.P, M.E Selaku Dosen MM Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
10. Rasa terimakasih juga saya sampaikan kepada Istri tercinta Sherlyna Sari dan anak-anak (Zaky Alghifari, Tanisha Naylah Mahrin dan Abiyyu Danish AM) yang telah mensupport untuk dapat bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan kuliah strata 2 ini.
11. Ibu Dwi Setyowati, Mas Aditya, Teh Yani, Mas Eko Fadly teman seperjuangan dalam menempuh Pendidikan yang senantiasa saling memberikan semangat.
12. Bapak Kepala Balai dan seluruh pegawai BBPVP Bekasi.
13. Pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu proses penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya apa yang disampaikan dalam Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bertujuan untuk perbaikan Tesis ini..

Jakarta 27 Juli 2023
Penulis

Fadilah Hakim, ST

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan Pembimbing.....	i
Lembar Persetujuan Pengesahan	ii
Lembar Persetujuan Pernyataan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.1.1 Identifikasi Masalah.....	19
1.1.2 Batasan Masalah.....	19
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	21
1.3.1 Tujuan Penelitian	21
1.3.2 Manfaat Penelitian	22
1.3.2.1 Manfaat Akademik	22
1.3.2.2 Manfaat Penelitian	22
1.4 Sistematika Penulisan	22
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	24
2.1 Telaah Teoritis.....	24
2.1.1 Produktivitas	24

2.1.1.1	Pengertian Produktivitas	24
2.1.1.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	27
2.1.1.3	Dampak Produktivitas Kerja Rendah dan Tinggi	29
2.1.1.4	Pengukuran Produktivitas Kerja	30
2.1.1.5	Indikator Produktivitas Kerja	32
2.1.2	Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	34
2.1.2.1	Pengertian Kualitas SDM	34
2.1.2.2	Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	33
2.1.2.3	Aspek-Aspek yang Berhubungan Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	37
2.1.2.4	Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia	38
2.1.2.5	Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	38
2.1.3	Kompensasi	40
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	40
2.1.3.2	Jenis-jenis Kompensasi	41
2.1.3.3	Tujuan Pemberian Kompensasi	43
2.1.3.4	Asas Pemberian Kompensasi.....	45
2.1.3.5	Metode Kompensasi	47
2.1.3.6	Indikator Pemberian Kompensasi	49
2.1.4	<i>Self Efficacy</i>	50
2.1.4.1	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	50
2.1.4.2	Indikator <i>Self Efficacy</i>	53
2.1.4.3	Dimensi-dimensi <i>Self Efficacy</i>	56
2.1.4.4	Faktor – faktor pembentukan <i>Self Efficacy</i>	57
2.1.4.5	Sumber <i>Self Efficacy</i>	58

2.1.4.6	Fungsi <i>Self Efficacy</i>	61
2.2	Telaah Empiris.....	62
2.3	Kerangka Konseptual	74
2.3.1	Hubungan Antar Variabel.....	75
2.3.1.1	Hubungan Kualitas SDM dengan Produktivitas Kerja	75
2.3.1.2	Hubungan Kualitas SDM dengan <i>Self Efficacy</i>	77
2.3.1.3	Hubungan Kompensasi dengan produktivitas kerja	78
2.3.1.4	Hubungan Kompensasi dengan <i>Self Efficacy</i>	80
2.3.1.5	Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Produktivitas Kerja	82
2.3.1.6	Hubungan Kualitas SDM dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	84
2.3.1.7	Hubungan Kualitas SDM dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai melalui <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Intervening.....	86
2.4	Hipotesis	87
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		88
3.1	Desain Penelitian	88
3.2	Populasi dan Sampel	88
3.3	Jenis dan Sumber Data	89
3.3.1	Jenis Penelitian	89
3.3.2	Sumber Data.....	91
3.4	Defenisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	91
3.4.1	Defenisi Operasional Variabel	91
3.4.2	Skala Pengukuran	95

3.5	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	90
3.5.1	Metode Analisis Data.....	96
3.5.1.1	Analisis Data.....	97
3.5.1.2	Analisis Deskriptif.....	97
3.5.1.3	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	97
3.5.1.4	<i>Compirmatory Factor Analysis dan Latent Variabel Scores</i>	99
3.5.1.5	Uji Kecocokan	99
3.5.2	Kesesuain Model	103
3.5.3	Pengujian Hipotesis	104
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		106
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	106
4.1.1	Sejarah Singkat BBPVP Bekasi	106
4.1.2	Tugas Balai Pelatihan Vokasi	107
4.1.3	Visi dan Misi BBPVP Bekasi	107
4.1.3.1	Visi.....	107
4.1.3.2	Misi	107
4.1.4	Alamat Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bekasi.....	108
4.1.5	Struktur Organisasi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bekasi	108
4.2	Hasil Analisa Uji Statistik Deskriptif.....	109
4.2.1	Hasil Analisa Uji Statistik Desriptif Usia	110
4.2.2	Hasil Analisa Uji Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin.	111
4.2.3	Hasil Analisa Uji deskriptif berdasarkan pendidikan terakhir	112
4.2.4	Hasil Analisa Uji deskriptif berdasarkan lama bekerja	113

4.3	Hasil Uji Instrumen.....	114
4.4	Hasil Analisa Uji Struktural Equation Modelling.....	115
4.4.1	Uji Kecocokan Model	116
4.4.1.1	Variabel Laten Kualitas SDM	116
4.4.1.2	Variabel Laten Kompensasi.....	119
4.4.1.3	Variabel Laten <i>Self Efficacy</i>	121
4.4.1.4	Variabel Laten Produktivitas Kerja	123
4.5	Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	126
4.6	Uji Kecocokan Model Struktural	128
4.7	Pembahasan	133
4.7.1	Pembahasan Hasil Survey Persepsi Responden....	127
4.7.1.1	Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	134
4.7.1.2	Variabel Kompensasi (KOMP)	136
4.7.1.3	Variabel <i>Self Efficacy</i> (SELF)	137
4.7.1.4	variabel Produktivitas Kerja.....	139
4.7.2	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja	143
4.7.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	146
4.7.4	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap <i>Self Efficacy</i>	148
4.7.5	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Self Efficacy</i>	150
4.7.6	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Produktivitas Kerja	152
4.7.7	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas melalui <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel <i>Intervening</i>	154
4.7.8	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i>	156
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	160

5.1	Kesimpulan.....	160
5.2	Saran.....	163
DAFTAR PUSTAKA.....		165
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja penuh menurut Provinsi.....	5
Tabel 1.2	Target Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi.....	11
Tabel 2.1	Telaah Empiris	63
Tabel 3.1	Jumlah Instruktur BBPVP Kota Bekasi.....	89
Tabel 3.2	Operasional Variabel	93
Tabel 3.3	Pengukuran Skala	95
Tabel 3.4	Indikator Goodness of Fit Indeks (GOFI).....	101
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Pre-test Uji Instrumen kuisioner.....	115
Tabel 4.2	Hasil Uji Kecocokan Model Laten QSDM.....	117
Tabel 4.3	Hasil Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten KOMP	120
Tabel 4.4	Hasil Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten SELF	122
Tabel 4.5	Tabel 4.5. Hasil Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten PROD	124
Tabel 4.6	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas CFA.....	128
Tabel 4.7	Uji Kecocokan Model Pada Model Struktural Penelitian	131
Tabel 4.8	Hasil Uji Model Struktural / Uji Hipotesis Penelitian.....	131
Tabel 4.9	Jawaban Hasil Variabel QSDM	134
Tabel 4.10	Jawaban Hasil Variabel Kompensasi (KOMP)	136
Tabel 4.11	Jawaban Hasil Variabel <i>Self Efficacy</i> (SELF).....	138
Tabel 4.12	Jawaban Hasil Variabel Produktivitas Kerja (PROD).....	139
Tabel 4.13	Hasil Uji Model Struktural	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Produktivitas Kerja di Negara-negara Asia Tenggara ..	4
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	75
Gambar 4.1	Alamat BBVPB Bekasi	108
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	109
Gambar 4.3	Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia Responden	110
Gambar 4.4	Statistik Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin.....	111
Gambar 4.5	Statistik Deskriptif berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	112
Gambar 4.6	Statistik Deskriptif berdasarkan Lama Bekerja.....	113
Gambar 4.7	Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (QSDM) (<i>Standardized Solution</i>)	117
Gambar 4.8.	Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten Kompensasi (KOMP) (<i>Standardized Solution</i>).....	119
Gambar 4.9.	Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>Self Efficacy</i> (SELF) (<i>Standardized Solution</i>)).....	121
Gambar 4.10.	Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten Produktivitas (PROD) (<i>Standardized Solution</i>)).....	124
Gambar 4.11.	Hasil Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) (<i>Standardized Solution</i>)).....	127
Gambar 4.12.	Hasil Uji Model Struktural/Uji Hipotesis (<i>T-Value</i>)	129
Gambar 4.13.	Hasil Uji Model Struktural/Uji Hipotesis (Koefisien Standar).	130
Gambar 4.14.	Uji Hipotesa pada Model Konseptual Penelitian.....	130