

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI HONORER DINAS PENDAPATAN DAERAH DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

FILZA HANDAYANI

15.860.0224



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANATARA KOMPENSASI
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI HONORER BIDANG PBB DINAS
PENDAPATAN DAERAH DELI SERDANG

NAMA MAHASISWA : FILZA HANDAYANI

NO. STAMBUK : 15.860.00224

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Drs. Mulia Siregar, M.PSi)


(Nurmaida Irawani, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)


(Dr. Hj. Risydah, S.psi, M.Ps, Psikolog)

Tanggal Sidang

10 Februari 2020

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN


Dr. Hj. Risydah, S.psi, M.Ps, Psikolog

DEWAN PENGUJI

1. **Hasanddin, Ph.D**
2. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
3. **Drs. Mulia Siregar, M.Psi**
4. **Nurmaidia Irawani, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Agustus 2019

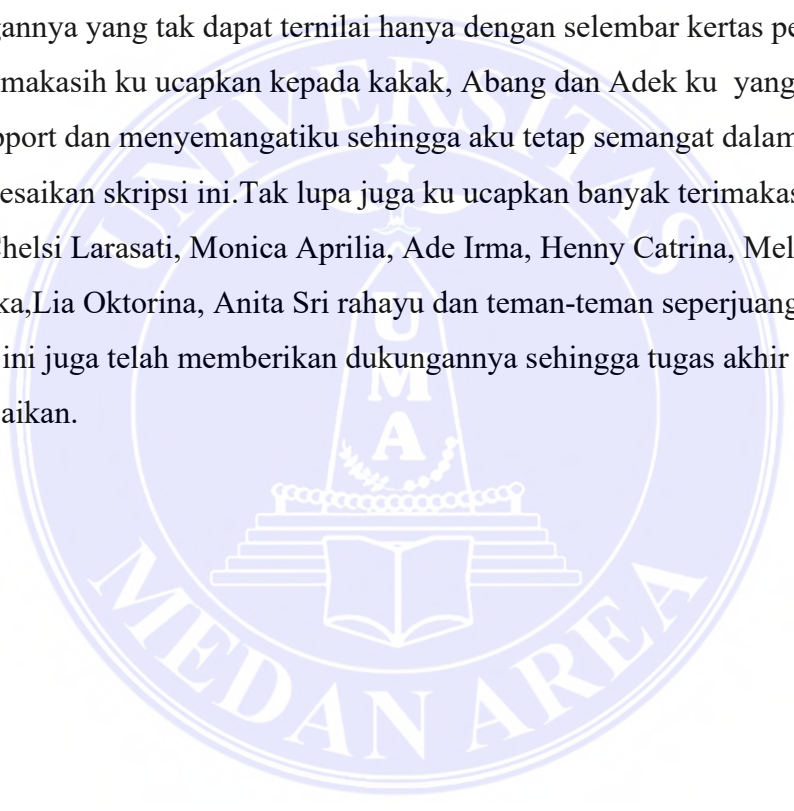
Peneliti



Filza Handayani Pohan

LEMBAR PERSEMBAHAN

Yang paling utama sembah sujud dan syukur saya kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa atas karunia serta kemudahannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ku persembahkan karya sederhana ini kepada Papa dan Mama (H. Sopian Nauli Pohan, M. AP dan Hj. Suriana, S.H) tercinta atas doa dan dukungannya yang tak dapat ternilai hanya dengan selembar kertas persembahan ini. Terimakasih ku ucapkan kepada kakak, Abang dan Adek ku yang selalu mensupport dan menyemangatiku sehingga aku tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada Dhea Chelsi Larasati, Monica Aprilia, Ade Irma, Henny Catrina, Meli Veronika, Lia Oktorina, Anita Sri rahayu dan teman-teman seperjuangan yang selama ini juga telah memberikan dukungannya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.



MOTTO

Sesuatu akan menjadi kebanggaan,
Jika sesuatu itu dikerjakan,
Dan bukan hanya dipikirkan,
Sebuah cita-cita akan menjadi kesuksesan,
Jika kita awali dengan bekerja untuk mencapainya,
Bukan hanya menjadi impian.

*Do not put off doing a job because nobody knows wheter we can
Meet tommorow or Not*

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI HONORER BIDANG PBB DINAS PENDAPATAN DAERAH DELI
SERDANG**

FILZA HANDAYANI

15.860.0224

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara kompensasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Bidang PBB Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang. Produktivitas kerja adalah sikap mental pada individu yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan yang akan datang harus lebih baik dari hari sekarang dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Tinggi rendahnya Produktivitas kerja dapat dilihat dari skala Produktivitas kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek Produktivitas kerja yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan Waktu. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai honorer Bidang PBB. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Total Sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala Kompensasi dan skala Produktivitas Kerja dengan menggunakan bentuk skala Likert. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,602 dengan $p < 0,021$, hal ini menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara Kompensasi dengan Produktivitas. Hal ini berarti semakin tinggi Kompensasi, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja, begitu juga sebaliknya. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $R^2 = 0,363$ artinya Kompensasi memberikan sumbangan efektif terhadap Produktivitas Kerja sebesar 36,3% sedangkan sisanya (63,7%) ditentukan oleh faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti diantaranya faktor suasana kerja yang baik, pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja serta motivasi.

Kata kunci: Kompensasi, Produktivitas kerja, Pegawai Honorer PBB Deliserdang.

**RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION WITH EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY OF THE UN FIELD OF REGIONAL REVENUE DEPARTMENT
DELI SERDANG**

FILZA HANDAYANI

15.860.0224

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Abstract

This research aims to determine the relationship between compensation and work productivity employees of the UN field of regional revenue Department of Deli Serdang. Working productivity is a mental attitude to individuals who have the view that the life to come should be better than today and encourage someone to improve their working skills. High low working productivity can be seen from the work productivity scale of researchers compiled based on aspects of work productivity, namely work quantity, quality work and timeliness. The hypothesis proposed in this study is the positive relationship between compensation and the work productivity of the UN employee of the field. The research subjects were taken as many as 30 people. The sampling technique is Total Sampling. The measuring instruments used are the compensation scale and the working productivity scale using Likert scale form. Processing of this research data using the correlation technique of product moment from Pearson. The results of the study showed a correlation of 0.602 with $P < 0.021$, this indicates there is a significant positive correlation between compensation and productivity. This means the higher the compensation, the higher the working productivity, as well as vice versa. The coefficient of determination of the correlation is $R^2 = 0.363$ which means that compensation contributes effectively to working productivity by 36.3% while the remainder (63.7%) Determined by other factors that influence in this research which is not researched such as good working atmosphere factors, education, skills, discipline, attitude and work ethic and motivation.

Keywords: compensation, work productivity, UN employee Deliserdang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Bidang PBB Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Hj. Risyadah, S.Psi, M. Psi, Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Mulia Sirega, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya sebagai anak bimbingannya, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing kedua yang banyak memberikan dorongan, arahan, dan nasehat guna penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Hasanuddin, Ph.D Selaku ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.

7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan banyak hal mengenai Ilmu Psikologi selama perkuliahan.
9. Bapak Hairul Anwar, Spi. M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik yang telah memberikan dukungan untuk kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi .
10. Ibu Dr. Utary Maharani Barus, SH., M.Hum selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi yang telah memberikan dukungan untuk kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan Karya Tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya Tuhan Yang Maha Esa yang dapat membalas atas semua kebaikan dan keikhlasan karena telah memberikan semangat kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang.

Medan, 10 Februari 2020



Filza Handayani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSEMABAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masaah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Produktivitas Kerja.....	9
1.Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	16

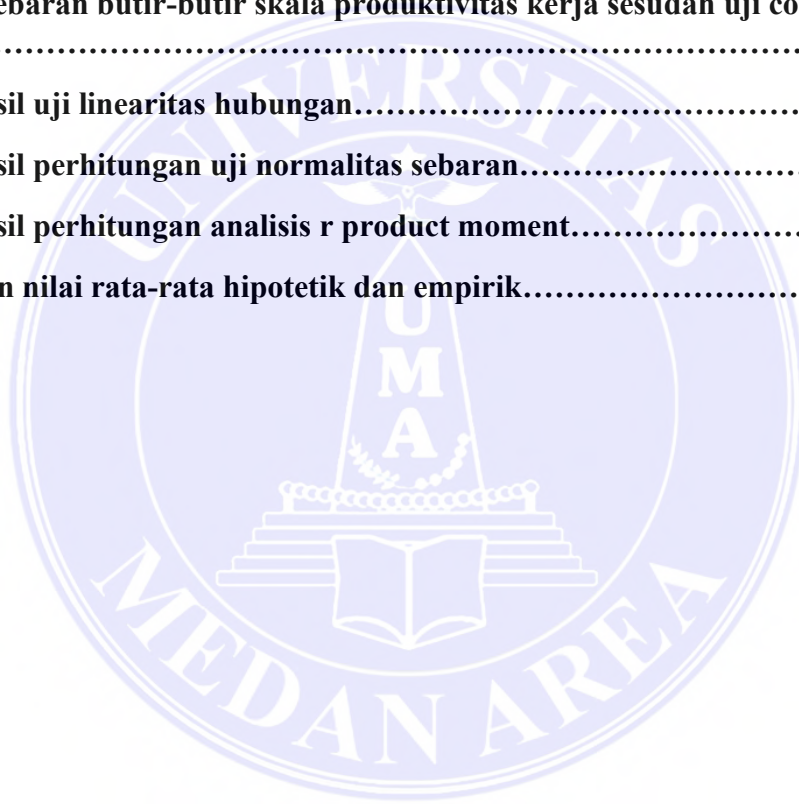
B. Kompensasi	21
1. Pengertian Kompensasi	21
2. Tujuan Kompensasi	22
3. Jenis-jenis Kompensasi	23
4. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	25
5. Aspek-aspek Kompensasi.....	27
C. Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang.....	30
D. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	33
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
D. Populasi Dan Sampel.....	38
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Validitas Dan Reliabilitas.....	41
G. Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancah Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian.....	46
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D Hasil Penelitian.....	53
E. Pembahasan	57

BAB V PENUTUP	60
A. Simpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63



DAFTAR TABEL

Distribusi penyebaran butir-butir skala kompensasi sebeleum uji coba	
Penelitfian.....	66
Distribusi penyebaran butir-butir skala kompensasi setelah uji coba	
penelitian.....	68
Distriusi penyebaran butir-butir skala produktivitas kerja sebelum uji coba	
penelitian.....	69
Distribusi penyebaran butir-butir skala produktivitas kerja sesudah uji coba	
penelitiain.....	70
Rangkuman hasil uji linearitas hubungan.....	71
Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.....	72
Rangkuman hasil perhitungan analisis r product moment.....	73
Hasil erhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik.....	74



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada setiap penelitian, penggunaan metode penelitian sangat penting dan sangat menentukan bagaimana keberhasilan penelitian yang akan dilakukan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan analisis data hasil penelitian.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan prosedur kuantitatif korelasional dan dianalisis menggunakan statistik SPSS 21.0. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa metode penelitian kuantitatif umumnya memiliki analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Honorar Bidang PBB Dinas Pendapatan Deli Serdang.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas : Kompensasi
- b. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang

langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kompensasi yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kompensasi menurut Nawawi (2008), aspek-aspek Kompensasi yaitu: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Insentif, Kompensasi Total, Kompensasi Khusus.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala produktivitas kerja yang disusun peneliti berdasarkan pendapat Simamora (dalam Andri Saputra, 2014) aspek-aspek Produktivitas Kerja yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer Bidang PBB di Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang sebanyak 30 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari suatu populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu (Sugiyono, 2014).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiono (2014), teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total*

sampling karena mengingat jumlah populasi yang kurang 100 dan seluruh populasi dijadikan sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Dimana skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian Kusumah (2010) yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Selain itu metode skala psikologis digunakan dalam penelitian atas dasar pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- a. Metode skala psikologis merupakan metode yang praktis.
- b. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang banyak.
- c. Metode psikologis merupakan metode yang dapat menghemat tenaga dan ekonomis.

Penelitian ini menggunakan skala Model *Likert*. Skala ini merupakan model skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikap (Sugiyono, 2014). Prosedur skala dengan metode *Likert* didasari oleh dua asumsi yaitu:

1. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang *favourable* (mendukung) atau yang *unfavourable* (tidak mendukung).

2. Jawaban dari individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif.

Dalam penelitian ini akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Kompensasi dengan skala Produktivitas Kerja.

a. Skala Kompensasi

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah skala kompensasi yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kompensasi berdasarkan pendapat Yani (2012) yaitu kompensasi finansial dibayar langsung meliputi gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan. Kompensasi non finansial meliputi fasilitas, program perlindungan.

b. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja karyawan yang akan diteliti disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pendapat Simamora (dalam Andri Saputra, 2014) aspek-aspek Produktivitas Kerja yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu.

Model skala yang digunakan adalah model skala *Likert* maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas dan reliabilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ciri-ciri kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Menurut Azwar (2015) proses pengujian validitas atau validasi dilakukan untuk mengetahui apakah skala atau instrument penelitian mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas isi (*Content Validity*), dengan uji analisis *Product Moment* dari Pearson, yaitu dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total alat ukur, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor Y

N = Jumlah subjek

Suatu item dikatakan valid jika korelasi skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan item total memiliki batasan $r_{bt} \geq 0,30$, dengan taraf signifikansi sebesar 95% dan taraf kesalahan 0,05.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur digunakan untuk mencari dan mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2015). Analisis reliabilitas pada skala *cinderella complex* menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$a = \left[\frac{1 - S_1^2 = S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

α : koefisiensi *Alpha Cronbach's*

1 : konstanta bilangan

S_{12} dan S_{22} : Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 : Varians skor skala

Azwar (2015) mengatakan bahwa reliabilitas dapat dinyatakan dengan koefisien reliabilitas (r) dengan rentang 0 sampai dengan 1. Semakin angka reliabilitas mendekati nilai 1, maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Sebaliknya, jika koefisien semakin mendekati angka 0, maka alat ukur semakin rendah reliabilitasnya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika r berada dalam rentang 0,7 hingga 0,9.

G. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

X	
X_1	X_2
Y	Y

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian yang meliputi yaitu:

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data dari variable penelitian telah menyebar secara normal. Suatu distribusi data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ dan dilihat melalui nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

χ^2 = Chi kuadrat hitung

f_o = Frekuensi data dalam interval

f_h = Frekuensi yang diharapkan

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data produktivitas yang telah diambil dari sekelompok subjek yang dalam karakter maupun ciri-ciri yang sama (homogen). Suatu data dikatakan homogen apabila nilai $p > 0,05$. Adapun rumus yang digunakan adalah:

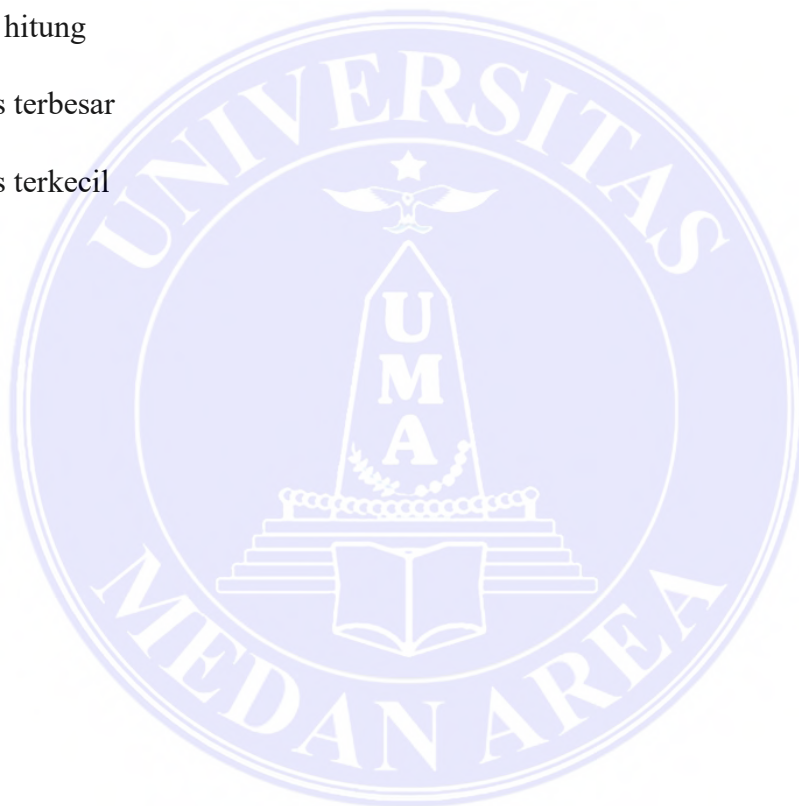
$$F = \frac{S^2}{S^1}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

S2 = Varians terbesar

S1 = Varians terkecil



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Tohardi (dalam Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Siagian (dalam Afifudin, 2014).

Muchadarsyah Sinungan (dalam Afifudin 2014) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Sedangkan menurut Sinungan (dalam Afifudin, 2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya

Ravianto (dalam Sutrisno, 2011), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Individu yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2011).

Dari pendapat ahli diatas dapat kita pahami bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang terdorong menjadi dinamis, kreatif, dan inovatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Anoraga (2009), menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Aigner (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik (sinungan dalam Armita, 2010).

Sedangkan menurut Hallet (dalam Sedarmayani, 2009) produktivitas kerja adalah suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam Sedarmayati, 2011) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu upaya baik secara fisik maupun rohani dalam mengembangkan kemampuan bekerja dalam memproduksi hasil yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Sedarmayati, 2011).

Lebih lanjut Harsiwi (dalam Nababan, 2016) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kinerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan.

Jadi dapat dipahami bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental pada individu yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan yang akan datang harus lebih baik dari hari sekarang dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dan mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan didalam dirinya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri eksternal individu yang

Menurut sedarmayanti 2001 (dalam Afifuddin) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.

b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Dan menurut Afifudin, 2014 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

3. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

4. Perjanjian Kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

5. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Menurut Anoraga (2005) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) pekerjaan yang menarik
- 2) upah yang baik
- 3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) etos kerja
- 5) lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Dari pendapat Anoraga dapat kita pahami bahwa pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, dan disiplin kerja yang baik.

Menurut Ravianto (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan me
3. makai fasilitas kerja dengan baik.
4. Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
5. Sikap dan etika kerja yaitu menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
6. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan dalam bekerja, disiplin kerja, sikap dan etika dalam bekerja, serta adanya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Lestari T.T Erlin (dalam Sedarmayani, 2001), Aspek-aspek Produktivitas Pekerja diukur dari:

1. Kemauan Kerja

Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Dari pendapat Lestari T.T Erlin (dalam Sedarmayani, 2001) dapat dipahami bahwa ada 6 (enam) aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Yani (dalam Nababan, 2016), aspek-aspek produktivitas kerja adalah:

1. Pegawai/tenaga Kerja

Pegawai atau tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja. Kualitas pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Motivasi

Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu sedangkan motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu seperti apa yang diinginkan. Namun dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih ditekankan pada motivasi internal dimana masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Sikap

Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negative. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggungjawab terhadap apa ditugaskan kepadanya. Sementara itu sikap negatif ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan dan apabila memungkinkan menghindari tanggung jawab.

1) Tempat Kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja ada dua yaitu: lingkungan kerja dan manajemen.

a. Lingkungan Kerja

Organisasi kerja/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu: lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, sarana olah raga serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik yaitu rasa perkawanan antara pegawai, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

b. Manajemen

Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajemen pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simamora dalam (Afifudin, 2014) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Menurut Wigjosubroto (Kusuma, 2012), aspek–aspek produktivitas kerja terdiri dari atas:

1. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

2. Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi

3. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalam dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan, akan tetapi akan lebih tinggi apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat pahami bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu: Kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungan kerja, pegawai/tenaga kerja, dan tempat kerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, pengalaman dan pengetahuan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Henry Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (dalam Affifudin, 2008), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima kepada pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa upah perjam, atau gaji secara berkala, biasanya departemen sumber daya manusia yang mengatur kompensasi karyawan ini.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) antara lain:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi yang berbentuk finansial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007): Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2008), kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang

sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai danlain-lainnya.

Adapun Mathis (2006), mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non moneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi langsung berupa:

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b. Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kompensasi yaitu kompensasi yang berbentuk finansial, kompensasi yang berbentuk non finansial, kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, insentif, kompensasi total, kompensasi total, kompensasi khusus, gaji pokok, penghasilan tidak langsung.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2013) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

Organisasi Buruh ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.

3. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

4. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya

biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besarpula. Pendidikan dan PengalamanKerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

7. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disquashed unemployment*).

8. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

5. Aspek-aspek Kompensasi

Menurut Handoko (2012), kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi *event-event* tertentu.

2. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

3. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

- 1) Istirahat *on-the-job*
 - 2) Hari-hari sakit
 - 3) Liburan dan cuti
 - 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll.
- b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :
- 1) Asuransi Jiwa
 - 2) Asuransi Kesehatan
 - 3) Asuransi Kecelakaan
- c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
- 1) Program rekreasi
 - 2) Cafeteria
 - 3) Beasiswa pendidikan
 - 4) Fasilitas pembelian
 - 5) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

Menurut Nawawi (2005), aspek-aspek kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal, tunjangan pension, kesehatan dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

1. Kompensasi Total

Kompensasi ini adalah keseluruhan penghargaan / ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi. Komponennya terdiri dari ketiga jenis kompensasi tersebut diatas, yakni gaji / upah, beberapa jenis kompensasi tidak langsung dan insentif.

2. Kompensasi Khusus

Kompensasi ini juga disebut juga Penghasilan Tambahan yakni penghargaan / ganjaran yang diberikan kepada pekerja dengan status tertentu dalam organisasi / perusahaan. Kompensasi ini biasanya diberikan secara khusus untuk manajer tingkat atas. Bentuknya antara lain berupa kendaraan perusahaan, tempat tinggal, dan lain-lain.

Menurut Yani (2012), aspek-aspek yaitu kompensasi finansial dibayar langsung meliputi gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan. Kompensasi non finansial meliputi fasilitas, program perlindungan.

Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penulis memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada kompensasi finansial yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial yang terbagi atas kompensasi non finansial yang berhubungan pekerjaan dan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

C. Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang

Pada mulanya Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang (disingkat Dipenda) merupakan Sub Direktorat pada Direktorat Keuangan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Deli Serdang. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor KUPD 3/12/43 tanggal 1 September 1975 tentang Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I dan II, maka pada tahun 1976 dibentuk Dinas Pendapatan dan Pajak Daerah kotamadya Daerah Tingkat II Deli Serdang dengan Perda Nomor 5 tahun 1976.

Sejalan dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 tahun 2000 tentang susunan Organisasi Perangkat Daerah, maka Deli Serdang menindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2001 yang selanjutnya diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2001 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2001 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Deli Serdang, termasuk Dinas Pendapatan Daerah, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Wakil Kepala Dinas
- 3) Bagian Tata Usaha
- 4) Sub Dinas Program
- 5) Sub Dinas Pendataan dan Penetapan
- 6) Sub Dinas Penagihan
- 7) Sub Dinas Retribusi dan Pendapatan lain-lain
- 8) Sub Dinas Bagi Hasil Pendapatan
- 9) Kelompok Fungsional

a. Visi dan Misi Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang

a) Visi

"Terwujudnya Lembaga Yang Profesional, Akuntabel Dan Transparan Dalam Mendukung Peningkatan Pendapatan Asli Daerah"

b) Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam pelayanan pajak daerah.

- 2) Meningkatkan kinerja secara akuntabilitas dan transparan dalam pencapaian pendapatan asli daerah yang berbasis teknologi.

b. Uraian Tugas Dinas Pendapatan Daerah Deli Serdang.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas Memimpin dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan Daerah, memimpin dan membina bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi, melakukan pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis, penyusunan rencana program dibidang pendapatan, pemberian kajian teknis perizinan dan / atau rekomendasi. Kepala dinas dalam melaksanakan tugasnya juga dibantu oleh staf-staf kantor.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok memimpin mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan, pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian, perencanaan, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, perlengkapan dan tata usaha. Sekretaris dalam melaksanakan tugas dibantu oleh kepala sub bagian yang terdiri dari :

- a) Bagian Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian.
- b) Sub Bagian Umum
- c) Sub Bagian Keuangan

3. Bidang PBB dan BPHTB

Bidang PBB dan BPHTB dipimpin oleh seorang kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, evaluasi, merumuskan dan melaksanakan perhitungan penetapan PBB dan BPHTB. Dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh Kepala Seksi yang terdiri dari :

- a) Kepala Seksi Intensifikasi dan Ekstensifikasi.
- b) Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi.
- c) Kepala Seksi Pelayanan dan Penagihan.

Tata Cara penetapan dan Pemungutan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) atas waris terdapat di bagian ini, dibawah naungan Kepala Seksi Intensifikasi dan Ekstensifikasi.

4. Bidang Pendataan dan Penetapan.

Bidang pendataan dan penetapan dipimpin oleh seorang kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang pendataan dan pendaftaran, penghitungan dan penetapan dokumentasi dan keberatan, pajak daerah dan retribusi daerah. Dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh Kepala Seksi yang terdiri dari :

- a) Kepala Seksi Pendataan dan Pendaftaran.
- b) Kepala Seksi Perhitungan dan Penetapan.
- c) Kepala Seksi Dokumentasi dan Keberatan.

5. Bidang Penagihan

Bidang Penagihan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang penagihan ralam pelaksanaan tugas dibantu oleh Kepala Seksi yang terdiri dari :

- a) Kepala Seksi Penagihan Retribusi Daerah.
- b) Kepala Seksi Penagihan Pajak Daerah.
- c) Kepala Seksi Penagihan Penerimaan lain-lain.

6. Bidang Pembukuan dan Pertimbangan Keuangan.

Bidang Pembukuan dan Perimbangan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang pembukuan pajak

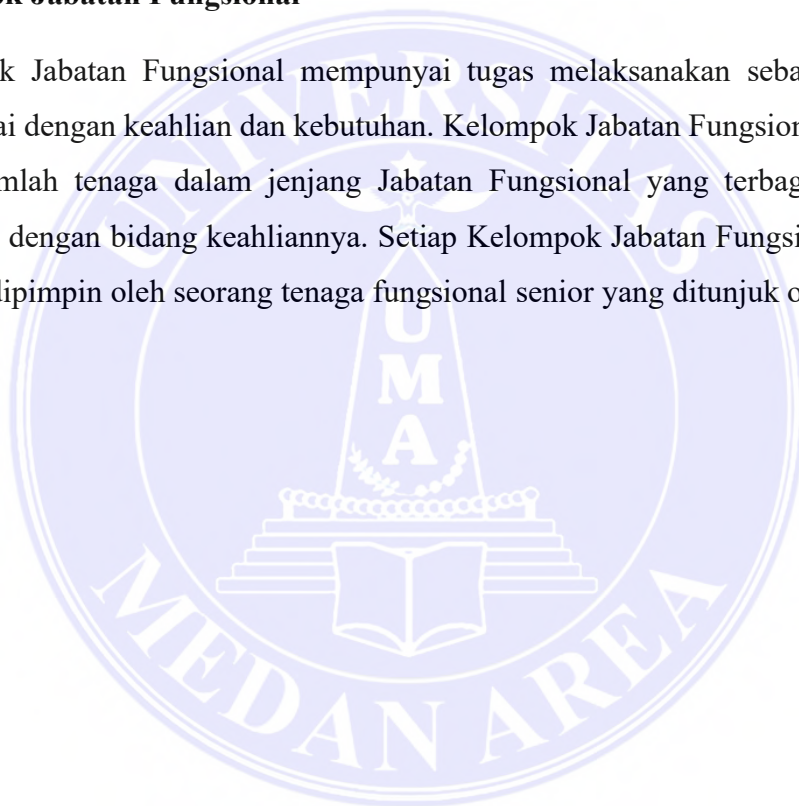
daerah dan retribusi daerah, pertimbangan bagi hasil pajak dan bagi hasil bukan pajak, evaluasi pelaporan dan penerimaan lain

lain. Dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh kepala seksi yang terdiri dari :

- a. Kepala Seksi Pembukuan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
- b. Kepala Seksi Perimbangan Bagi Hasil Pajak dan Bagi Hasil Bukan Pajak.
- c. Kepala Seksi Evaluasi, Pelaporan Penerimaan lain-lain.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendapatan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional yang dimaksud terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana yang dimaksud dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Waliko.



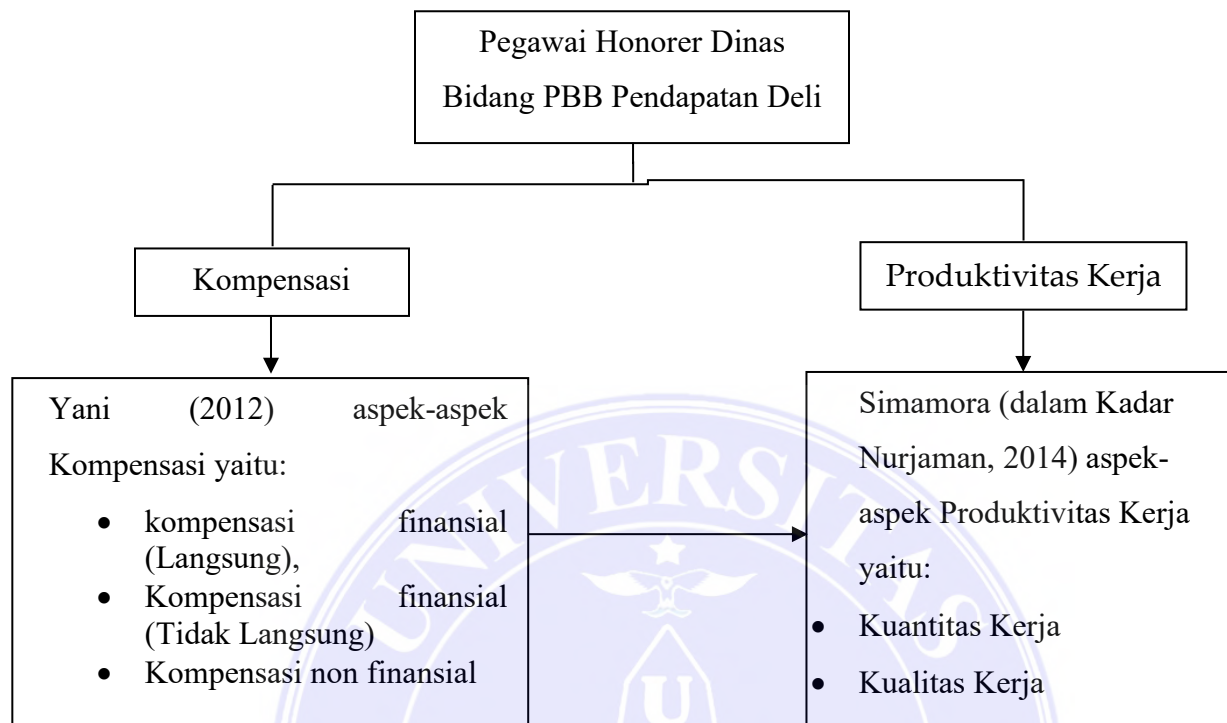
D. Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini “bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai honorer Bidang PBB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kompesasi maka semakin rendah produktivitas kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Andri Saputra. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*: Ejournal Ilmu Pemerintahan
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Afifuddin, H. 2014. *Manajemen Personalia..* Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Anoraga & sayuti. 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ardhana, YM. Kusuma. 2012. *Menyelesaikan Website 30 Juta*. Jasakon. Jakarta.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Indusrtri*. Liberty Offset. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hughes, Richard L. 2002. *Leadership*. ISBN: 0-07-244529-7. McGraw-Hill Irwin.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. *An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership,*

Empowerment and Organizational Commitment, Business and Economics Research. Journal, Vol 2, No 1, pp. 89-107.

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kusumah, Hadi. 2010. *Tahapan Penelitian*. Jakarta: Erlangga.

Lestari, T. Erlin Trisyulianti. 2007. *Hubungan K3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas Bogor)*.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Marshall. S, & Molly G. S. 2011. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Nababan, Balmer. 2016. *Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral*. ISBN: 978-602-60611-0-2. Direktorat Bina Produktivitas, Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kemenaker. Jakarta Selatan: CV. Tri Buana Dirgantara.

Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. ISBN: 978-602-3730-82-2. Jakarta: Prenamedia Group.

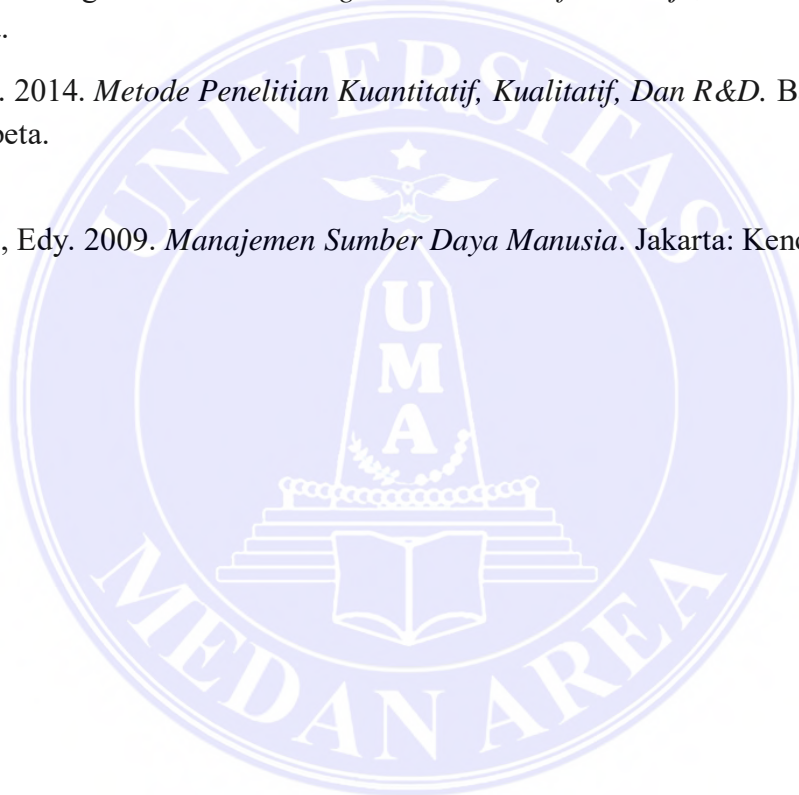
Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. ISBN:978-602-1353-64-6. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Reni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Di Samarinda*. E-Journal. Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 3 No. 4.

Ravianto, J. 1995. *Motivation and Awareness*. Makalah. Jakarta.

Robbins, P. Stephen. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmawanty. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayani. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. ISBN: 979-1073-73-2. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayani. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.





LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

KOMPENSASI

NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20
1	3	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3	4	2	1	3	4	2	1	1	3
2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	2	4	2	4
3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3
5	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2
6	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	4
8	2	1	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2
9	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3
11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
13	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2
15	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
16	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3
18	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
19	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4
20	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3
21	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	4	4
22	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
25	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
27	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
29	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38	a39	a40	TOTAL
4	3	1	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	1	3	112
1	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	126
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	125
3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	93
2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	1	1	2	83
3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	132
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	118
1	1	1	2	1	1	4	1	3	2	3	3	2	1	1	4	3	3	1	2	74
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	99
3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	120
3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	113
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	139
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	125
4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	136
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	1	3	4	3	125
3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	1	4	127
2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	98
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	133
3	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	134
2	2	4	2	4	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3	107
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	130
3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	114
2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	4	4	2	2	3	4	2	2	2	102
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	131
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	127
3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	117
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	119



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

PRODUKTIVITAS KERJA

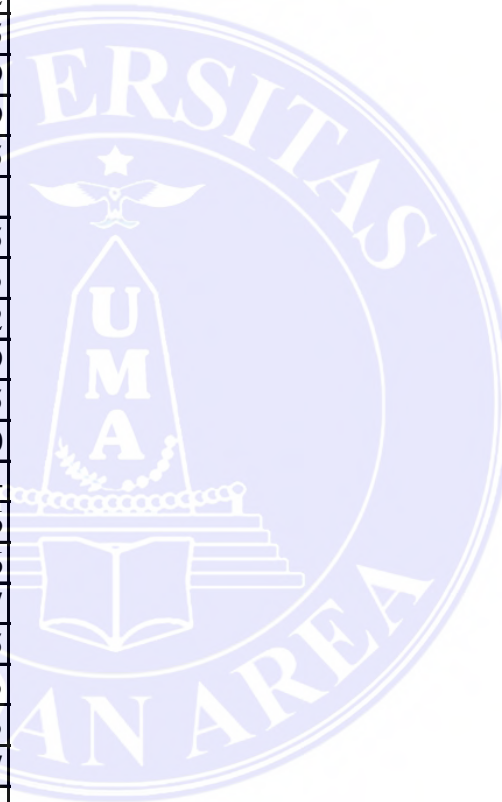
NO	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23
1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3
2	2	2	4	4	3	3	1	3	4	2	4	3	4	2	1	4	3	2	3	3	3	1	3
3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3
5	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	4	2	3	2
6	1	3	3	4	2	3	1	4	4	3	4	2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	4	2
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
8	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	3	3	1	2	2
9	3	1	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2
10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4
11	2	3	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2
12	2	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	1	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4
15	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4
16	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4	4	1	2	2	4	2	4	1
17	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3
18	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	1
19	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3
20	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3
21	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4
22	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4
23	2	1	3	4	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1
24	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2
25	3	4	2	2	1	1	3	1	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	2	3	1	1	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	3	2	3
29	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	4	1	3	2	4	2	3	1
30	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3

a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	TOTAL
4	3	3	4	4	3	4	3	3	105
4	2	4	3	1	4	4	3	2	91
4	3	3	4	3	3	2	3	3	101
2	4	3	4	4	4	3	2	4	102
1	2	2	2	3	1	3	2	2	65
4	3	2	4	2	3	2	2	4	89
3	3	3	2	1	2	3	3	3	89
4	2	4	2	2	3	2	3	3	75
3	3	2	2	2	1	2	3	2	71
3	2	4	3	2	3	2	2	3	95
3	2	3	3	2	3	2	3	3	83
3	4	4	3	3	4	3	3	4	102
3	3	3	4	3	4	3	3	3	109
4	3	3	4	2	3	2	2	2	105
3	2	4	4	2	4	4	2	4	110
2	4	4	1	4	2	3	4	4	94
3	3	2	2	1	3	3	3	1	76
4	3	3	2	2	3	2	2	2	96
2	3	2	3	2	2	2	4	2	87
4	3	3	3	3	3	2	3	3	95
2	3	3	3	2	2	3	2	2	93
3	3	3	3	3	3	4	3	4	103
1	3	4	1	1	2	2	2	4	67
2	2	3	2	4	2	3	4	3	101
4	2	1	3	4	2	2	4	3	78
3	3	2	3	3	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
2	2	2	2	1	1	2	3	2	70
2	3	4	1	4	2	3	4	3	96
3	3	4	2	3	4	2	4	4	106

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

KOMPENSASI

NO	a1	a2	a3	a4	a6	a7	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24
1	3	3	3	4	1	4	2	3	3	4	2	1	3	4	1	1	3	4	3	1	2
2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	4	2	4	1	2	4	4
3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3
5	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
6	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
7	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3
11	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
13	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
14	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2
15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
16	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	1	4	3	3	3	4
17	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2
18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3	2	1	3
20	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
22	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
27	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
28	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

a25	a26	a28	a29	a30	a34	a35	a38	a39	a40	TOTAL
3	3	2	4	3	3	3	4	1	3	84
2	4	4	3	2	2	4	3	2	4	98
4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	97
3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	75
2	2	3	1	3	2	2	1	1	2	57
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	105
3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	91
1	1	1	3	2	1	1	3	1	2	45
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	72
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	99
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	91
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	108
2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	94
4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	106
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	106
4	2	2	3	2	4	4	3	1	4	96
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	73
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	108
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	104
4	2	1	2	3	4	2	2	2	3	83
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	102
2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	90
2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	75
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	105
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	90
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	81
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	101
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	86
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

PRODUKTIVITAS KERJA

NO	a1	a2	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a16	a17	a19	a21	a22	a23	a25	a26	a27	a28
1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
2	2	2	3	3	1	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	1
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4
5	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3
6	1	3	2	3	1	4	4	3	4	2	4	1	3	3	3	1	4	2	3	2	4	2
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1
8	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2
9	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2
10	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2
11	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
12	2	4	3	3	4	3	1	4	4	1	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3
13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2
15	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2
16	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4	1	2	2	4	1	4	4	1	4
17	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1
18	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	2
19	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
20	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2
22	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
23	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	4	1	1
24	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4
25	3	4	1	1	3	1	3	4	4	1	2	4	1	3	2	1	1	2	2	1	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
28	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1
29	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	4	1	2	2	3	1	3	4	1	4
30	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2

a29	a30	a32	TOTAL
3	4	3	84
4	4	2	70
3	2	3	77
4	3	4	83
1	3	2	48
3	2	4	68
2	3	3	69
3	2	3	53
1	2	2	49
3	2	3	75
3	2	3	60
4	3	4	78
4	3	3	87
3	2	2	83
4	4	4	90
2	3	4	72
3	3	1	56
3	2	2	74
2	2	2	65
3	2	3	75
2	3	2	73
3	4	4	81
2	2	4	48
2	3	3	76
2	2	3	58
3	3	3	71
3	3	3	79
1	2	2	52
2	3	3	73
3	4	4	85



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

Scale: Kompensasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	40



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.1667	243.868	.439	.918
VAR00002	113.3000	237.114	.607	.916
VAR00003	113.2000	244.510	.390	.918
VAR00004	113.0000	233.379	.710	.914
VAR00005	113.5000	245.500	.246	.920
VAR00006	113.1333	244.533	.359	.918
VAR00007	113.0000	233.379	.710	.914
VAR00008	113.1000	249.128	.198	.920
VAR00009	113.3000	243.459	.472	.917
VAR00010	113.2667	236.409	.615	.916
VAR00011	113.1333	245.637	.368	.918
VAR00012	113.2333	241.013	.400	.918
VAR00013	113.5333	242.120	.368	.918
VAR00014	113.4000	227.903	.768	.913
VAR00015	113.0333	240.930	.554	.917
VAR00016	113.3333	240.023	.542	.917
VAR00017	113.3000	249.597	.129	.921
VAR00018	113.4333	234.323	.551	.916
VAR00019	113.4000	228.179	.711	.914
VAR00020	113.0667	241.513	.543	.917
VAR00021	113.3667	240.723	.536	.917
VAR00022	113.5333	240.120	.523	.917
VAR00023	113.3667	232.999	.585	.916
VAR00024	113.3000	243.459	.472	.917
VAR00025	113.2000	235.200	.659	.915
VAR00026	113.3333	239.057	.681	.915
VAR00027	113.3333	250.161	.111	.921
VAR00028	113.2667	237.030	.493	.917
VAR00029	113.3000	240.562	.496	.917
VAR00030	113.1667	244.626	.401	.918
VAR00031	113.3000	250.562	.056	.922
VAR00032	113.1333	253.430	-.037	.922
VAR00033	113.3667	248.999	.147	.921
VAR00034	113.2667	236.409	.615	.916
VAR00035	113.2667	237.582	.740	.915
VAR00036	113.3333	250.161	.111	.921
VAR00037	113.1000	251.128	.040	.922
VAR00038	113.2667	239.995	.501	.917

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

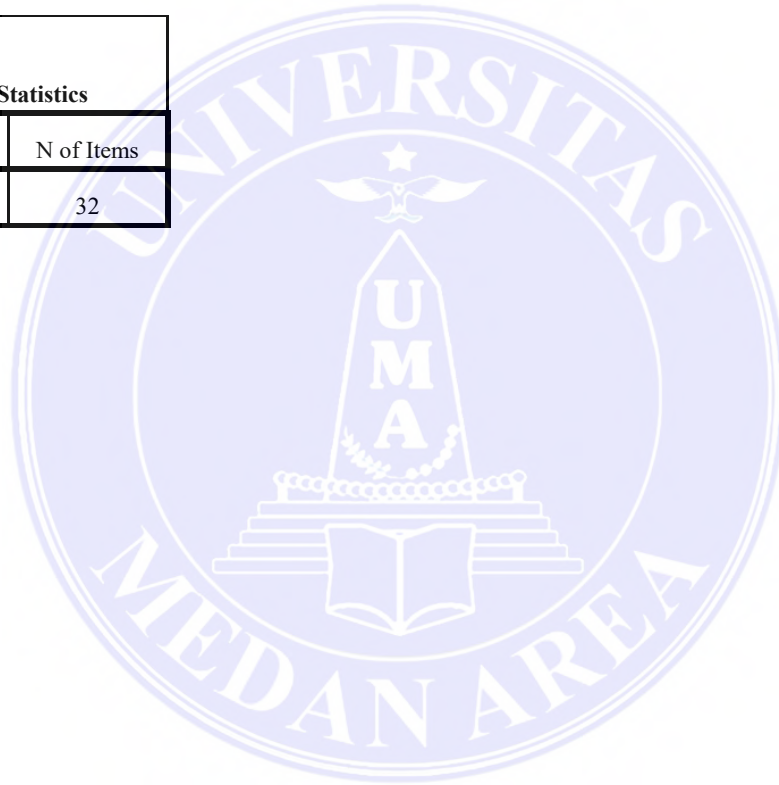
VAR00039	113.4333	228.737	.710	.914
VAR00040	113.0333	240.930	.554	.917

Scale: Produktivitas kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	32



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.6333	156.654	.514	.876
VAR00002	88.6000	152.938	.553	.875
VAR00003	88.5667	165.426	.181	.882
VAR00004	88.4667	168.464	-.001	.887
VAR00005	88.8667	157.016	.517	.876
VAR00006	88.7667	149.702	.704	.871
VAR00007	88.9000	153.541	.571	.875
VAR00008	88.6000	155.145	.522	.876
VAR00009	88.5667	160.047	.360	.880
VAR00010	88.3000	158.286	.554	.876
VAR00011	88.4667	158.120	.439	.878
VAR00012	88.9667	155.275	.617	.874
VAR00013	88.5333	158.326	.408	.879
VAR00014	88.7667	155.771	.461	.877
VAR00015	88.5333	164.395	.198	.883
VAR00016	88.8667	152.395	.674	.872
VAR00017	88.9000	157.955	.469	.877
VAR00018	88.7000	167.321	.077	.884
VAR00019	88.8333	154.902	.624	.874
VAR00020	88.1667	168.006	.069	.883
VAR00021	89.0333	161.964	.312	.880
VAR00022	88.7667	160.047	.391	.879
VAR00023	88.8667	157.982	.410	.879
VAR00024	88.6333	162.309	.260	.882
VAR00025	88.7667	164.047	.303	.880
VAR00026	88.5667	160.875	.360	.879
VAR00027	88.8000	155.890	.530	.876
VAR00028	89.0667	159.582	.336	.880
VAR00029	88.8667	154.671	.629	.874
VAR00030	88.8333	160.351	.441	.878
VAR00031	88.7333	170.616	-.107	.887
VAR00032	88.6333	161.137	.349	.880



LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kompensasi	30	90.13	15.186	45	108
Produktivitas	30	70.40	12.283	48	90

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Produktivitas
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	90.13	70.40
	Std. Deviation	15.186	12.283
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.137	.123
	Positive	.120	.088
	Negative	-.137	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.750	.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.627	.759

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas * Kompensasi	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Report

Produktivitas

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
45	53.00	1	.
57	48.00	1	.
72	49.00	1	.
73	56.00	1	.
75	65.50	2	24.749
81	71.00	1	.
83	75.00	1	.
84	84.00	1	.
86	52.00	1	.
89	73.00	1	.
90	69.50	2	16.263
91	64.50	2	6.364
93	85.00	1	.
94	87.00	1	.
96	72.00	1	.
97	77.00	1	.
98	70.00	1	.
99	75.00	1	.
101	79.00	1	.
102	73.00	1	.
104	65.00	1	.
105	72.00	2	5.657
106	86.50	2	4.950
108	76.00	2	2.828
Total	70.40	30	12.283

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	3393.200	23	147.530	.901	.613
		Linearity	1587.622	1	1587.622	9.700	.021
		Deviation from Linearity	1805.578	22	82.072	.501	.890
	Within Groups		982.000	6	163.667		
	Total		4375.200	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas * Kompensasi	.602	.363	.881	.776

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	90.13	15.186	30
Produktivitas	70.40	12.283	30

Correlations

		Kompensasi	Produktivitas
Kompensa si	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivi tas	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30





LAMPIRAN D
SKALA KOMPENSASI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) ...

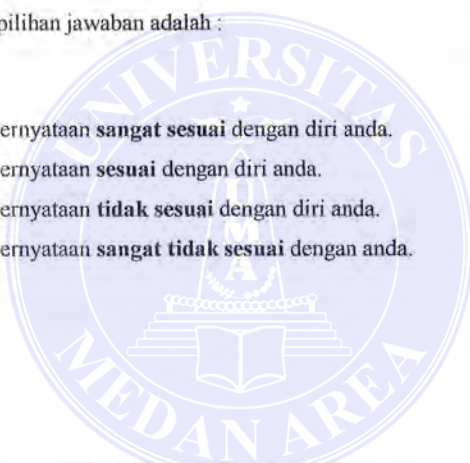
Usia ...

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (√) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

- SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.
- S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.
- TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.
- STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.



“SELAMAT MENGERJAKAN”

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima gaji yang diberikan oleh instansi setiap bulannya tepat waktu.				
2.	Tunjangan yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kebutuhan saya.				
3.	Instansi akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.				
4.	Fasilitas yang diberikan instansi dapat menunjang pekerjaan saya.				
5.	Gaji yang diberikan sering terlambat dari tanggal yang sudah ditetapkan.				
6.	Saya merasa tunjangan-tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
7.	Tidak ada penghargaan khusus untuk pegawai yang berprestasi				
8.	Kesempatan dalam promosi jabatan di instansi ini saya rasa kurang adil dan berdasarkan target yang dicapai.				
9.	Fasilitas yang diberikan kurang memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja.				
10.	Gaji yang saya terima dari instansi sudah memuaskan dibandingkan dengan instansi lain dibidang yang sama				
11.	Saya merasa puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan oleh instansi.				
12.	Insentif akan diberikan kepada pegawai yang berprestasi.				
13.	Saya merasa senang dengan adanya kesempatan promosi jabatan di instansi ini.				
14.	Instansi memberikan fasilitas kendaraan dan perumahan yang sesuai dengan gaji kerja saya.				
15.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kebutuhan saya.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

	dengan jenjang pendidikan saya.				
16.	Instansi tidak memberikan jaminan atau asuransi kesehatan.				
17.	Instansi tidak ada memberikan insentif apapun kepada pegawai yang memiliki prestasi.				
18.	Saya merasa tidak puas dengan kebijakan kesempatan dalam promosi jabatan di instansi ini.				
19.	Dalam pemberian fasilitas-fasilitas tidak sesuai dengan harapan saya.				
20.	Gaji yang sudah ditetapkan instansi sesuai dengan tingkat kinerja saya.				
21.	Saya merasa aman saat bekerja karena saya mendapatkan jaminan keamanan.				
22.	Menurut saya, gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kinerja saya.				
23.	Ketika saya mengalami kecelakaan kerja asuransi jiwa yang diberikan instansi tidak dapat terpenuhi.				
24.	Dalam pemberian bonus, saya merasa sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama di instansi ini.				
25.	Besarnya tunjangan pensiun yang diberikan oleh instansi sesuai dengan harapan saya.				
26.	Saya merasa kecewa dengan bonus yang diberikan oleh instansi karena tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada instansi.				
27.	Tunjangan pensiun yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan harapan saya.				
28.	Bonus diberikan instansi hanya apabila sudah bekerja sesuai dengan target.				
29.	Saya merasa asuransi yang diberikan instansi kurang bervariasi, sehingga belum cukup				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

Access From (repository.uma.ac.id) 14/12/20

	memberi rasa aman.				
30.	Bonus yang diberikan instansi sebanding dengan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran saya.				
31.	Saya merasa kecewa dengan bonus yang diberikan oleh instansi karena tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada instansi.				
32.	Tunjangan pensiun yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan harapan saya.				
33.	Saya tidak mendapatkan bonus apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau target yang ditentukan tepat waktu.				
34.	Saya merasa bonus yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.				
35.	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.				
36.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja saya.				
37.	Saya merasa izin cuti ditempat saya bekerja tidak terlalu sulit.				
38.	Selama bekerja di instansi, saya belum pernah mendapatkan tunjangan hari raya.				
39.	Dalam pemberian tunjangan hari raya tidak sesuai dengan masa kerja saya				
40.	Saya merasa hari libur dikantor saya kurang diperhatikan.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



LAMPIRAN E
SKALA PRODUKTIVITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (✓) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.

S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.

TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.

STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki tujuan atau target dari setiap kegiatan yang saya lakukan.				
2.	Saya meneliti ulang setiap hasil pekerjaan saya.				
3.	Saya datang lebih awal ke tempat kerja setiap hari.				
4.	Saya cenderung tidak tahu apa tujuan dari kegiatan saya.				
5.	Saya sering melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang				
6.	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja.				
7.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki				
8.	Saya merasa hasil kerja saya sudah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh instansi				
9.	Saya akan merasa puas, ketika saya mampu membuat perencanaan terhadap kegiatan yang saya lakukan.				
10.	Saya tidak mampu mencapai target yang ditentukan instansi.				
11.	Saya bekerja sesuai kehendak hati saya				
12.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan saya tanpa memperdulikan jadwal				
13.	Jika dibandingkan dengan waktu lalu, hasil kerja saya semakin lebih baik.				
14.	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
15.	Saya selalu membuat jadwal pekerjaan.				
16.	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan.				
17.	Saya tidak mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Saya merasa membuat jadwal pekerjaan hanya				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

	akan membuang waktu.				
19.	Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja saya meningkat.				
20.	Saya ingin meningkatkan keahlian saya dalam bekerja.				
21.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.				
22.	Hasil kerja saya masih tetap ketinggalan dibandingkan dengan teman-teman.				
23.	Saya lebih memilih bersantai dari pada meningkatkan kemampuan saya.				
24.	Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk santai dan ngobrol dengan teman-teman.				
25.	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal.				
26.	Saya selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan saya.				
27.	Saya menentukan <i>deadline</i> pada setiap pekerjaan saya.				
28.	Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja.				
29.	Saya akan merasa bosan dengan kegiatan yang terencana.				
30.	Saya cenderung tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.				
31.	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.				
32.	Saya cenderung tidak peduli, jika saya tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan

LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1338/FPSI/01.10/IX/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 September 2019

Yth, Kepala Bagian PBB
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Filza Handayani
NPM : 15 860 0224
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang Jl. Sudirman, Petapahan Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, 20516 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Honorer Bidang PBB Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Haidar Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip