

**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN PROGRAM PELAYANAN
BAGI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS
SYIAH KUALA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD HAIKAL
NPM : 1802120372



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD HAIKAL
NPM : 1802120372

Dengan judul:

**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, DAN PROGRAM PELAYANAN
BAGI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19740325 200607 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001



Mengetahui
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD HAIKAL
NPM : 1802120372

Dengan judul:

**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, DAN PROGRAM PELAYANAN
BAGI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SYIAH KUALA**

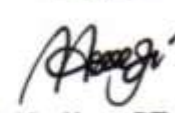
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

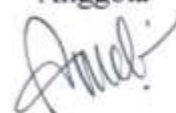
Anggota


Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Sekretaris


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Amelia Rahmi, SE, MM
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Haikal
NPM : 1802120372
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 8 Maret 2022

Yang Menyatakan



Muhammad Haikal

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 8 Maret 2022

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPER

RDAAAUX499734322

MUHAMMAD HAIKAL

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1 Produktivitas Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 Gaji.....	12
2.1.2.1 Pengertian Gaji.....	12
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Gaji	13
2.1.2.3 Indikator Gaji	14
2.1.3 Kondisi Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Kondisi Kerja	14
2.1.3.3 Indikator Kondisi Kerja	16
2.1.4 Program Pelayanan Bagi Pegawai	16
2.1.4.1 Pengertian Program Pelayanan Bagi Pegawai ..	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Program Pelayanan Bagi Pegawai	18
2.1.4.3 Indikator Program Pelayanan Bagi Pegawai.....	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian.....	25
3.1.3. Horison Penelitian.....	26
3.1.4. Unit Analisis.....	26
3.1.5. Sumber Data.....	27
3.1.6. Skala Pengukuran	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.3. Teknik Pengumpulan Data	28

3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Uji Validitas	32
3.6.2. Uji Reabilitas	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1. Uji t.....	34
3.7.2. Uji F	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil pengujian Data	41
4.3.1. Uji Validitas	41
4.3.2. Uji Reabilitas.....	42
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	43
4.3.3.1. Normalitas	43
4.3.3.2. Multikolinearitas	45
4.3.3.3. Heteroskedastisitas.....	45
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	47
4.4.2 Variabel Pengalaman.....	48
4.4.3 Variabel Kondisi Kerja.....	49
4.4.4 Variabel Program Pelayanan Bagi Pegawai	50
4.5. Pembahasan.....	51
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	51
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	54
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas).....	44
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	47
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaji.....	48
Tabel.4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kondisi Kerja	49
Tabel.4.9 Penjelasan Responden Terhadap Program Pelayanan Bagi Pegawai	50
Tabel.4.10 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	51
Tabel. 4.11 Model Summary	53
Tabel. 4.12 Anova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	44
Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	46

PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA

MUHAMMAD HAIKAL
NPM : 1802120372

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Tuwisna, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Bagi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala baik secara silmultan maupun parsial. Metode pengumpulan data dalam penelitian melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial). Objek dalam penelitian ini yaitu fokus pada Gaji, Kondisi Kerja, Program Pelayanan Bagi Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Bagi Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Kemudian uji simultan antara variabel Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Bagi Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaji yang diterima oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti gaji yang pegawai terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kemudian kondisi kerja saat ini mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti fasilitas yang disediakan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, program pelayanan yang di terima oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja seperti pegawai merasa keandalan yang baik dalam melayani pegawai lainnya.

Kata kunci: *Gaji Kondisi Kerja, Program Pelayanan Bagi Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan perkembangan kinerja pegawai pada suatu instansi saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri. Instansi membutuhkan orang-orang yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi dan sanggup bekerja dengan cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia (SDM), memegang peranan penting dan menentukan di dalam instansi, diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan SDM yang berkualitas dalam mencapai tujuan tertentu.

Sumber daya manusia bagi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala juga dihadapkan pada tantangan besar untuk meningkatkan sumber daya manusia, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti sosial budaya, politik dan teknologi. Tetapi juga perlu menganalisis faktor internal Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang diterapkan. Pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja

yang berkualitas demi kemajuan Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, dan pengalaman yang dalam mengenai hal tersebut.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi pemerintah, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi pemerintah maupun dari pihak pegawai itu sendiri. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para pegawai merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan pegawai dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistim untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai, tidak hanya mengandalkan segi kualitas jasa yang dihasilkan, melainkan institusi pendidikan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, maka institusi pendidikan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para pegawainya sehingga para pegawai bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh institusi pendidikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu gaji bagi pegawai, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap institusi pendidikan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para pegawai sesuai dengan kemampuan para pegawai di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas.

Selain pengaruh dari kepuasan gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah faktor kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi pegawai sehingga semangat kerja bagi pegawai untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan jasa yang lebih berkualitas bagi institusi pendidikan.

Program pelayanan bagi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Dalam penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja pegawai serta untuk penciptaan jasa atau pelayanan yang lebih berkualitas, institusi pendidikan juga dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi pegawai dalam bentuk program pelayanan bagi pegawai. Apabila program pelayanan bagi pegawai yang diberikan oleh institusi pendidikan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para pegawai dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja maupun kualitas produk yang dihasilkan akan dapat pula terjamin.

Institusi pendidikan Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para pegawainya,

tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau pegawainya, serta memandang para pegawainya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh institusi pendidikan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 5 oktober 2021 dengan 20 pegawai bahwa dapat diketahui ada pegawai masih kurang dengan gaji yang diberikan. Hal yang membuat pegawai merasa kurang puas dengan gaji diterima karena gaji yang diberikan masih kurang sesuai dengan tingkat pekerjaan pegawai, kemudian gaji yang diberikan masih kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan gaji yang diterima oleh pegawai masih kurang sesuai dengan jabatannya. Ketidaksesuaian gaji yang diterima oleh pegawai, maka dapat menurunkan kinerja mereka masing-masing, karena selain faktor gaji, pegawai merasa kurang semangat dalam menyelesaikan tugas serta kenyamanan dan keamanan didalam lingkungan kerja pegawai masih kurang stabil dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai atau menghambat proses penyelesaian tugas.

Kemudian masih minimnya alat sirkulasi udara yang mesti ditambahkan. Begitu juga kondisi tata ruang kerja masih terdapat ketidak-teraturan dalam hal penataan ruang pegawai. Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala mempunyai hubungan langsung terhadap pelayanan mahasiswa pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala tersebut, nyaman atau lingkungan kerja pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai mampu melayani mahasiswa dengan baik sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi mengenai program pelayanan bagi pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala sangat penting dalam

meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pelayanan yang rendah diberikan kepada pegawai dapat berdampak kurang baik pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari sistem pelayanan masih belum mampu memaksimalkan produktivitas kerja bagi pegawai, seharusnya dengan adanya sistem pelayanan yang baik maka pegawai akan sangat terbantu dengan sistem yang digunakan tapi hal ini menjadi sebaliknya karena saat ini waktu pelayanan yang didapatkan oleh pegawai belum sesuai dengan adanya teknologi informasi. Pegawai yang memiliki kemampuan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang kurang baik akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai judul: **Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
2. Bagaimanakah pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

3. Bagaimanakah pengaruh program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
4. Bagaimanakah pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
2. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
3. Untuk menganalisis pengaruh program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala
4. Untuk menganalisis pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademik

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala dalam melakukan pengambilan keputusan dalam hal gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2018:38) produktivitas kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai. Produktivitas ditinjau dari segi perilaku dan kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian pegawai tercermin dalam perilakunya dan secara otomatis akan berpengaruh pada kinerjanya. Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017:127) produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja pegawai. Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui

sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pegawai itu sendiri (Aida, 2017:6). Produktivitas juga mencerminkan etos kerja pegawai yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun pegawai yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas pegawai (Sulaeman, 2018:91).

Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sehingga, dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan pendekatan hasil atau output” Menurut Hasibuan (2017:126) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Menurut Ratnaningsih (2017:7) “Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental

yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan”

Ratnaningsih (2017:8) mengatakan dalam “upaya mengembangkan produktivitas kerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan”. Menurut Sedarmayanti (2017:34) “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan”.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:87) di antaranya adalah “sikap mental yang berupa etika kerja dan disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial”.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sumber daya yang digunakan dalam menghasilkan barang dan jasa terdiri dari berbagai faktor seperti tenaga kerja, tanah, modal dan skill. Namun dari semua faktor produksi tersebut, faktor produksi sumber daya manusia memegang

peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Secara terperinci ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah sebagai berikut (Bayuaji, 2017:17):

1. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik lagi.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
4. Bersikap positif terhadap pekerjaan
5. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
6. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
7. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
8. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
9. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
10. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas pegawai adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan pengukuran dibawah ini (Ratnaningsih, 2017:13):

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.2. Gaji

2.1.2.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dimilikinya. Menurut Warren dkk (2018: 546) istilah gaji biasanya mengacu pada pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantor sejenis. Soemarso S.R (2018:307) bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yan diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan.

Sujarweni (2017: 127) menyatakan “Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh pegawai yang dilakukan perusahaan setiap bulan” . Mulyadi (2018:373) menyebutkan gaji dan upah adalah gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

Sedangkan Rivai (2018:762) menyebutkan gaji adalah “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”. Struktur penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Terdapat 4 tipe struktur penggajian yaitu :

1. Struktur penggajian bertingkat
2. Struktur yang tergantung dari lingkup pekerjaan pegawai
3. Kematangan/kedewasaan gaji (tingkatan gaji yang bertumbuh).
4. Struktur rata-rata usia

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2018:340), antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas pegawai dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Kadarisman (2018:341) program pemberian gaji memerhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai berdasarkan:

1) Asas adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang qualified tidak berhenti dan lain-lain.

2.1.2.3 Indikator Gaji

Menurut Kadarisman, (2018:346) untuk mengukur variable gaji terdapat indikator adalah sebagai berikut:

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan pegawai. Kinerja yang tinggi membuat pegawai mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat pegawai selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, pegawai akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika pegawai menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, pegawai akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.3 Kondisi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kondisi Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi kondisi yang sesuai. Suatu kondisi kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan kondisi yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana kondisi kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2016:2)

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi kondisi kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan dapat melakukan aktifitas secara efektif. Kondisi kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta kondisi fisik tempat pegawai tersebut bekerja (Khusna, 2017:49).

Kondisi kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila kondisi kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Kondisi kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2017:26).

2.1.3.2 Indikator Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2017:26). Indikator untuk mengukur variabel kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh
2. Kenyamanan
Guna menjaga tempat dan kondisi kondisi kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.
3. Kebersihan
Keadaan kondisi kerja pegawai dengan tingkat kesadaran pegawai dalam menjaga kebersihan ruangan kerja
4. Keamanan
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4. Program Pelayanan Bagi Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Program Pelayanan Bagi Pegawai

Adapun dalam definisi strategis dinyatakan bahwa kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (*meeting the needs of customer*). (Sinambela, 2018 : 6). Kata kualitas memiliki banyak definisi yang berbeda dan bervariasi, mulai dari definisi yang konvensional hingga yang strategis. Definisi konvensional dari kualitas biasanya menggambarkan karakteristik langsung dari suatu jasa, seperti : *performance* (kinerja), *reability*

(keadalan), *case of use* (mudah dalam penggunaan), *esthetics* (estetika). Sedangkan dalam definisi strategis dinyatakan bahwa kualitas adalah sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (*meeting the need of costumers*) (Sinambela, 2018: 6).

Pasolong (2018:133) menyatakan, “pelayanan adalah sebagai aktivitas seseorang, sekelompok dan/atau organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Pelayanan yang baik adalah kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan standar yang ditentukan”.

Winarsih dan Ratminto (2018:2) menyatakan, “pelayanan adalah suatu aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi akibat adanya interaksi antara masyarakat dan pegawai atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan masyarakat atau pelanggan”.

Mahmudi (2017:223) menyatakan, “pelayanan publik adalah: ”segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik/pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pelayanan publik diartikan, pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tatacara yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut KEPMENPAN No.63/KEP/M.PAN/7/2003, publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Program Pelayanan Bagi Pegawai

Menurut Sinambela (2018:6) tujuan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari :

1. **Transparansi**
Yakni pelayanan yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
2. **Akuntabilitas**
Yakni pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan.
3. **Kondisional**
Yakni pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.
4. **Pertisipatif**
Yakni pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat.
5. **Kesamaan hak**
Yakni pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun khususnya suku, ras, agama, golongan, status social dan lain-lain.
6. **Kesimbangan hak dan kewajiban**
Yaitu pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.

2.1.4.3 Indikator Program Pelayanan Bagi Pegawai

Kualitas pelayanan public merupakan segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik/pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Kreitner & Kinicki, 2018:124). Indikator pengukuran kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut:

1. **Reliability** (kehandalan) yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketetapan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap simpatik dan akurasi yang tinggi. Indikator kehandalan adalah sebagai berikut:
 - a. Ketepatan waktu pelayanan.
 - b. Waktu pelayanan memadai.

- c. Kecepatan memberikan pelayanan.
 - d. Keramahan dan sikap suka menolong dari pegawai
 - e. Proses pelayanan yang jelas
2. *Tangibles* (bukti fisik), yaitu kemampuan suatu perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan dan keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan perusahaan. Indikator dari variabel Bukti Fisik adalah sebagai berikut:
- a. Kebersihan dan kerapian ruangan.
 - b. Cara berpakaian pegawai.
 - c. Interior ruangan pelayanan.
 - d. Areal parkir kendaraan.
 - e. Sarana dan prasarana penunjang layanan lain.
3. *Responsiveness* (daya tanggap) yaitu kemampuan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (*responsif*) dan tepat kepada para pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan pelanggan menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi yang negatif dalam kualitas pelayanan. Indikator dari variabel tanggapan adalah sebagai berikut:
- a. Sifat cepat tanggap dari pegawai memahami masalah yang timbul.
 - b. Ketanggapan pegawai terhadap keluhan masyarakat.
 - c. Kesiapan pegawai menyelesaikan masalah.
 - d. Kemudahan menghubungi pegawai.
 - e. Tindakan cepat tanggap pegawai ketika di butuhkan.
4. *Assurance* (jaminan), adanya kepastian yaitu pengetahuan, kesopanan santunan dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada pelayanan perusahaan yang memiliki beberapa komponen. Indikator dari variabel Jaminan adalah sebagai berikut (Supriadi, 2012):
- a. Pengetahuan pegawai.
 - b. Keterampilan pegawai.
 - c. Kesopanan pegawai.
 - d. Keramahan pegawai.
 - e. Komunikasi yang efektif
5. *Empathy* (empati), yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individu atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupaya memahami keinginan masyarakat. Dimana suatu perusahaan diharapkan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan secara spesifik, serta memiliki waktu pengoperasian yang nyaman bagi pelanggan. Indikator dari variabel empati adalah sebagai berikut:
- a. Pelayanan secara individu.
 - b. Informasi yang jelas dan dapat di mengerti.
 - c. Respon terhadap keluhan disampaikan masyarakat.
 - d. Perhatian terhadap kebutuhan masyarakat.
 - e. Pelayanan tanpa memandang status

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Kurniati (2019) dengan judul Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji Dan Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.

Dasuha (2018) dengan judul Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaji, kondisi kerja dan program pelayanan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera, baik secara simultan maupun secara parsial.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Agus (2018) dengan judul Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai bagian produksi di PT. Royan Sragen). Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semua variabel baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Royan Sragen. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat terbukti, dan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor gaji sehingga hipotesis yang kedua dapat pula terbukti.

Penelitian dari Manuhutu (2017) dengan judul Pengaruh Program pelayanan bagi pegawai Dan Kondisi kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Program pelayanan bagi pegawai dan Kondisi kerja secara bersama-sama terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya di Jakarta.

Penelitian dari Immanuel (2017) dengan judul Pengaruh Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Air Mineral Clif Kota Depok. Ada pengaruh secara simultan dari kondisi kerja dan program pelayanan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai sudah menganggap kondisi kerja dan program pelayanan itu menjadi pertimbangan utama yang membuat produktivitas kerja meningkat.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan (Kurniati, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji Dan Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan baik secara parsial maupun secara simultan	– Variabel produktivitas kerja, kondisi kerja, dan gaji – Teknik analisis data	- Variabel insentif - Lokasi – Jumlah sampel dan populasi
2	Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera (Dasuha, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaji, kondisi kerja dan program pelayanan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera, baik secara simultan maupun secara parsial.	– Variabel produktivitas kerja, kondisi kerja, gaji dan program pelayanan pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi – Jumlah sampel dan populasi

3	Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai bagian produksi di PT. Royan Sragen) (Agus, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa semua variabel baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Royan Sragen. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat terbukti, dan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor gaji sehingga hipotesis yang kedua dapat pula terbukti.	– Variabel produktivitas kerja, kondisi kerja, gaji dan program pelayanan pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi – Jumlah sampel dan populasi
4	Pengaruh Program pelayanan bagi pegawai Dan Kondisi kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta (Manuhutu, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program pelayanan bagi pegawai dan Kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya di Jakarta.	– Variabel independen “Program pelayanan bagi pegawai dan Kondisi kerja” dan dependen “produktivitas kerja” – Teknik analisis data	- Lokasi penelitian - Jumlah sampel
5	Pengaruh Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Air Mineral Clif Kota Depok (Immanuel, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Ada pengaruh secara simultan dari kondisi kerja dan program pelayanan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pegawai sudah menganggap kondisi kerja dan program pelayanan itu menjadi pertimbangan utama yang membuat produktivitas kerja meningkat.	– Variabel produktivitas kerja, kondisi kerja dan program pelayanan pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi – Jumlah sampel dan populasi

2.3 Kerangka Pemikiran

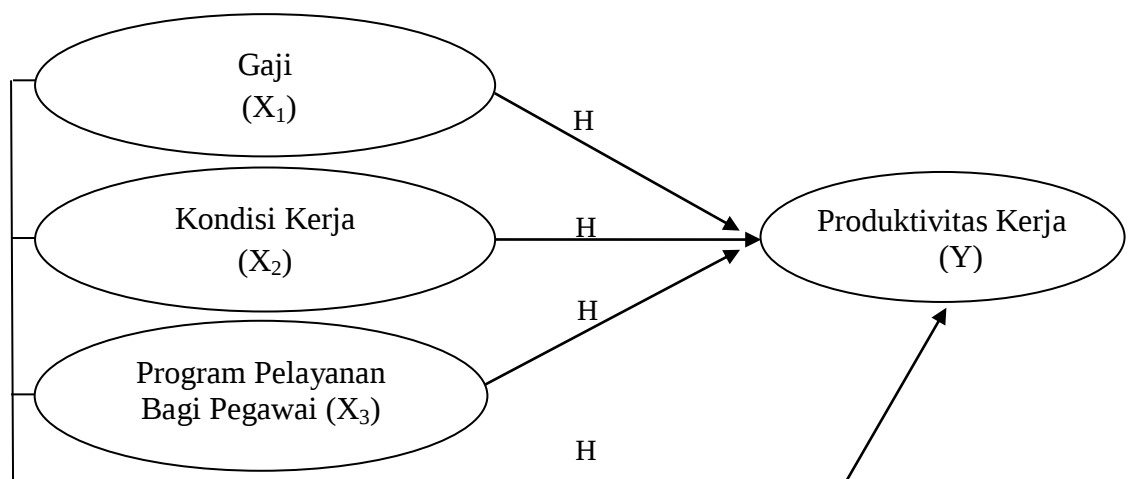
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Dasuha dan Agus, 2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H₂ : Kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H₃ : Program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H₄ : Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Objek penelitian mengenai Produktivitas kerja pegawai, Gaji Dan Kondisi kerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:53) berpendapat bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Arikunto (2018:51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab. Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2021 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

3.1.5. Sumber Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono , 2019:139):

- 1) Data primer diperoleh dari pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui jurnal dan artikel yang mendukung data-data dalam penelitian ini.

3.1.6. Skala Pengukuran

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan kategori nilai 1-5 menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala yang tercatat pada tahun 2021 sebanyak 108 pegawai. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan

ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2016:49)

adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{108}{1+108.10\%^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108.0,01}$$

$$n = \frac{108}{1+1,08}$$

$$n = \frac{108}{2,08}$$

n = 51,92 responden dan dibulatkan menjadi 52 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi. (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel diambil berdasarkan kemudahan dalam mendapatkan sampel yakni bertemu dengan pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala yang lebih awal dijumpai pada saat pengedaran kuisioner.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa

sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019:137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Observasi
Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
3. Wawancara
Kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Produktivitas kerja pegawai (Y)	Keinginan (<i>the will</i>) dan upaya (<i>effort</i>) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. (Ratnaningsih, 2013:13)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas kerja			A2
			Ketepatan waktu			A3

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Gaji (X1)	Balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pegawai tersebut tidak masuk kerja. (Kadarisman, 2018:346)	Kelayakan gaji	1-5	Likert	B1
			Motivasi kerja			B2
			Kepuasan kerja			B3
2	Kondisi kerja (X2)	keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2017:26).	Fasilitas	1-5	Likert	C1
			Kenyamanan			C2
			Kebersihan			C3
			Keamanan			C4

3	Program pelayanan bagi pegawai (X3)	Segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik/pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kreitner & Kinicki, 2018:124).	Kehandalan	1-5	Likert	D1
			Bukti fisik			D2
			Daya Tanggap			D3
			Jaminan			D4
			Empati			D5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja pegawai
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Variabel
X₁ = Gaji
X₂ = Kondisi kerja
X₃ = Program pelayanan bagi pegawai
e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²). Korelasi (r) positif

kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018: 45).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur

reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018: 42).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2013:149) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi menggunakan dua cara yaitu (1) metode pendekatan *grafik normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka menunjukkan pola distribusi normal, (2) pendekatan *kolmogorov smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan data normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018:91).

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau hipotesis alternatif (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol (Ghozali, 2018:97). Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Gaji dan Kondisi kerja dan Program pelayanan bagi pegawai secara individual terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{01} : Gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{a2} : Kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{02} : Kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{a3} : Program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{03} : Program pelayanan bagi pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

3.7.2 Uji F

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel ini dependen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2018: 97). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_0

H_{a4} : Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

H_{04} : Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Fakultas kedokteran - Universitas Syiah Kuala merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Syiah Kuala. Fakultas ini didirikan pada tahun 1982 dan saat ini sudah memiliki 16 program studi. Keinginan masyarakat Aceh untuk adanya fakultas kedokteran di Aceh sudah ada sejak lama. Sebagai ketua presidium Universitas Syiah Kuala, Drs. Marzuki Nyakman merupakan yang pertama mencetuskan perlunya fakultas kedokteran di jajaran Universitas Syiah Kuala, diwujudkan dengan mengeluarkan Surat Keputusan 2411/Unsyiah/UP-1964 tentang Pembentukan Panitia Persiapan Pendirian fakultas kedokteran dalam lingkungan Universitas Syiah Kuala.

Ketua panitia saat itu T. Oesman Jacob (Walikota Banda Aceh pada waktu itu) dan Zaini Bakri (Bupati Aceh Besar) sebagai wakil ketua. Panitia ini belum mampu mewujudkan fakultas kedokteran di Universitas Syiah Kuala karena banyak persyaratan yang belum dipenuhi, diantaranya Rumah Sakit Umum Banda Aceh belum memenuhi syarat mendidik calon dokter, kurangnya pendanaan dan berbagai fasilitas, sarana dan prasarana lainnya masih menjadi hambatan, di pihak lain Universitas Syiah Kuala masih berusia relatif muda

Menteri kesehatan RI menaruh perhatian yang besar terhadap adanya fakultas kedokteran di Universitas Syiah Kuala. Hal ini sesuai dengan surat untuk Panglima Komando Antar Daerah (KOANDA) seluruh Sumatera di Medan, tanggal 3 Oktober 1967 No. Kab/BCH/249/67, meminta KOANDA agar membantu menyiapkan

pembangunan RSUD Banda Aceh menjadi Rumah Sakit Pendidikan (Teaching Hospital). Karena keadaan politik dan faktor penunjang lainnya yang belum memadai pada waktu itu, maka panitia belum dapat menyelesaikan tugasnya.

Menanggapi permintaan tersebut, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dapat menyetujui dan membantu pelaksanaannya. Tahap pertama untuk mewujudkan ide tersebut, Gubernur / KDH Istimewa Aceh Prof. A. Majid Ibrahim dengan Surat Keputusan No. 412.5/321/1979 tanggal 23 Juni 1979, membentuk Badan Persiapan Pendirian fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh. Dewan penasehat adalah Gubernur dan Muspida lainnya, sebagai Ketua ditunjuk Muhammad Hasan Basri (Sekwilda Daerah Istimewa Aceh), Wakil Ketua I Prof. Dr. Ibrahim Hasan (Rektor Universitas Syiah Kuala) dan Wakil Ketua II dr. Yuliddin Away, Sekretaris dr. Nek Muhammad (Direktur RSUD Banda Aceh), Bendahara dr. Kamaruzzaman, sebagai Pembantu Umum merangkap anggota yaitu Drs. Karimuddin Hasybullah, dr. Ridhwan Ibrahim, Sp.B., dan dr. T. Makmur Mohd Zain, SKM.

Hasil kerja badan ini dituangkan dalam Buku Laporan Tentang Persiapan Pendirian / Pembukaan fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala di Banda Aceh tahun 1979. Laporan ini diserahkan kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta pada awal Agustus 1979. Sebagai langkah selanjutnya, Direktorat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan membentuk Tim Evaluasi Pembukaan fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala dengan Surat Keputusan No. 028/Dj/Kep/79, tanggal 2 Oktober 1979. Laporan Tim pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi disampaikan bulan November 1979.

Pada bulan Januari 1980, Konsorsium Ilmu Kedokteran dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi menetapkan Program Pengembangan fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala segera terwujud dan Rektor Universitas Syiah Kuala dengan Surat Keputusan No. 20 tahun 1980, tanggal 14 Mei 1980 membentuk Tim Inti Pendirian fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala. Kemudian Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan Surat Keputusan No. 0217/0/1980 tanggal 27 Agustus 1980, menugaskan Universitas Syiah Kuala dan Konsorsium Ilmu Kedokteran untuk mempersiapkan Pembukaan fakultas kedokteran Universitas Syiah Kuala.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	3	5,8
	b. 26-31 Tahun	5	9,6
	c. 32-37 Tahun	15	28,8
	d. 38-43 Tahun	17	32,7
	e. 44-50 Tahun	6	11,5
	f. >51 Tahun	6	11,5
Total		52	100
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	18	34,6
	b. Wanita	34	65,4
Total		52	100

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	7	13,5
	b. Menikah	45	86,5
Total		52	100
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	3,8
	b. Diploma	21	40,4
	c. Sarjana	25	48,1
	d. Pasca Sarjana	4	7,7
Total		52	100
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	8	15,4
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	31	59,6
	c. > Rp 5.500.000	13	25,0
Total		52	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	2	3,8
	b. 5-10 Tahun	8	15,4
	c. 11-15 Tahun	14	26,9
	d. 16-20 Tahun	17	32,7
	e. > 21 Tahun	11	21,2
Total		52	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 9,6%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 28,8%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 6 responden atau 11,5% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 6 responden atau 11,5%

Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 18 responden atau 34,6% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 34 responden atau 65,4%. Kemudian karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 7 responden atau 13,5% dan yang sudah menikah sebanyak 45 responden atau 86,5%

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 40,4%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 25 responden atau 48,1% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 7,7%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 responden atau 15,4% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 31 responden atau 59,6% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 25% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,8% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 8 responden atau 15,4% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 14 responden atau 26,9% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 17 responden atau 32,7% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 11 responden atau 21,2% dengan masa kerja di atas 21 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=100)	Ket
1	A1	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,522	0,279	Valid
2	A2		0,666	0,279	Valid
3	A3		0,694	0,279	Valid
4	B1	Gaji (X ₁)	0,764	0,279	Valid
5	B2		0,496	0,279	Valid
6	B3		0,487	0,279	Valid
7	C1	Kondisi Kerja (X ₂)	0,741	0,279	Valid
8	C2		0,727	0,279	Valid
9	C3		0,565	0,279	Valid
10	C4		0,827	0,279	Valid
11	D1	Program Pelayanan Bagi Pegawai (X ₃)	0,568	0,279	Valid
12	D2		0,589	0,279	Valid
13	D3		0,649	0,279	Valid
14	D4		0,570	0,279	Valid
15	D5		0,654	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	3	0,736	Handal
2.	Gaji (X_1)	3	0,766	Handal
3.	Kondisi kerja (X_2)	4	0,863	Handal
4.	Program pelayanan bagi pegawai (X_3)	5	0,783	Handal

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil

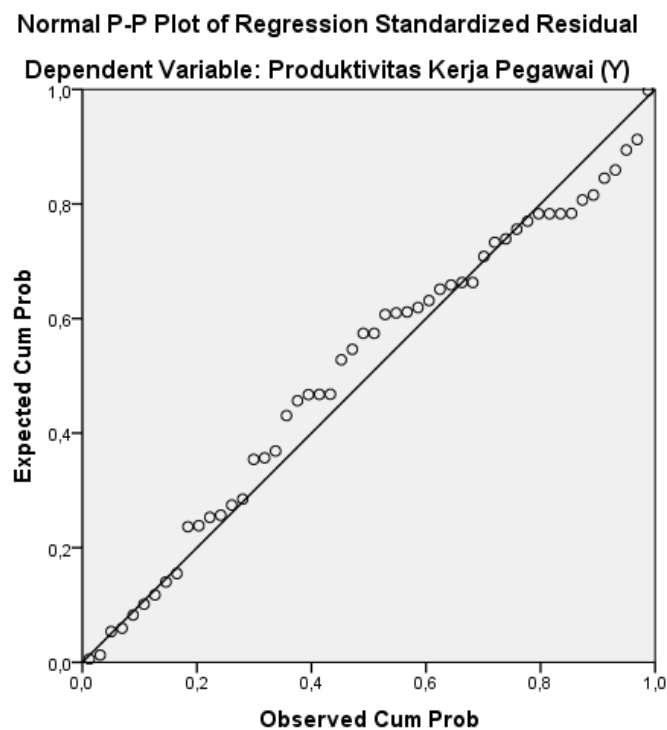
pengujian variabel Program pelayanan bagi pegawai, Gaji, Kondisi kerja dan Program pelayanan bagi pegawai seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaji (X_1)	0,868	1,152	Non Multikolinieritas
Kondisi kerja (X_2)	0,296	3,377	Non Multikolinieritas
Program pelayanan bagi pegawai (X_3)	0,306	3,268	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

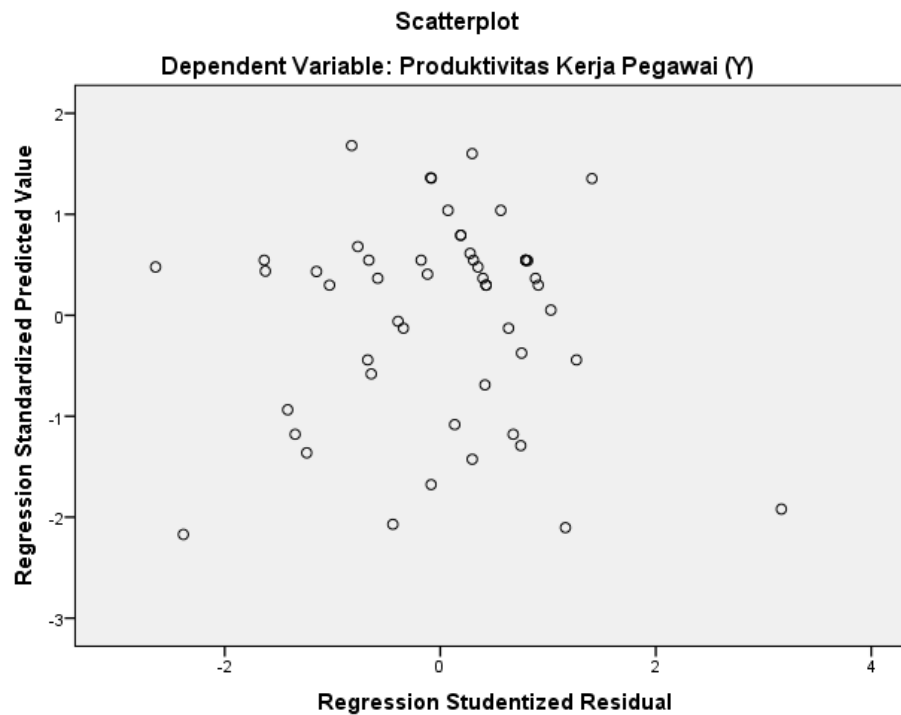
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaji (X_1), variabel Kondisi kerja (X_2) dan variabel Program pelayanan bagi pegawai (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Produktivitas Kerja Pegawai pada dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan jabatan pegawai	0	0	0	0	5	9,6	39	75,0	8	15,4	4,06
2	Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja berdasarkan tugas	0	0	0	0	2	3,8	47	90,4	3	5,8	4,02
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	2	3,8	49	94,2	1	1,9	3,98
Rerata												4,02

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas pada indikator pertama pegawai memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan jabatan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja berdasarkan tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 artinya responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 4,02 artinya rata-rata responden menyataka setuju.

4.4.2 Variabel Gaji

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai gaji dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaji

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang pegawai terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	5	9,6	4	47,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
2	Gaji yang pegawai terima dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	9,6	3,71
3	Pegawai merasa puas dengan gaji yang pegawai terima saat ini	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,56
Rerata												3,61

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu gaji yang pegawai terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya responden menyatakan setuju. Gaji yang pegawai terima dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa puas dengan gaji yang pegawai terima saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya responden menyatakan kurang setuju. Nilai rerata pada variabel Gaji sebesar 3,61 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

4.4.3 Variabel Kondisi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kondisi kerja dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kondisi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Fasilitas yang disediakan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,31
2	Pegawai merasa nyaman dengan ruangan kerja pegawai	3	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Ruangan tempat pegawai bekerja selalu bersih	6	11,5	1	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Kemananan kerja bagi pegawai sangat penting demi meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya masing-masing	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
Rerata												3,41

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu fasilitas yang disediakan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa nyaman dengan ruangan kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 artinya responden menyatakan setuju. Ruangan tempat pegawai bekerja selalu bersih diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52 artinya responden menyatakan setuju. Kemananan kerja bagi pegawai sangat penting demi meningkatkan semangat kerja

dalam melaksanakan tugasnya masing-masing diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 artinya responden menyatakan kurang setuju. Nilai rerata pada variabel Kondisi kerja sebesar 3,41 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju.

4.4.4 Variabel Program Pelayanan Bagi Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel program pelayanan bagi pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Program Pelayanan Bagi Pegawai

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa keandalan yang baik dalam melayani pegawai lainnya	0	0	0	0	5	9,6	31	59,6	16	30,8	4,21
2	Adanya bukti fisik yang disediakan di kantor membuat pegawai merasa senang	0	0	0	0	6	1,5	36	69,2	10	19,2	4,08
3	Pimpinan dapat menanggapi berbagai keluhan pegawai	0	0	0	0	5	9,6	39	75,0	8	15,4	4,06
4	Jaminan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan dapat di percaya	0	0	0	0	2	3,8	47	90,4	3	5,8	4,02
5	Pemimpin mampu memberikan empati atau contoh kerja yang baik bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang tepat	0	0	0	0	2	3,8	49	94,2	1	1,9	3,98
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa pegawai merasa keandalan yang baik dalam melayani pegawai lainnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 artinya responden menyatakan setuju. Adanya bukti fisik yang disediakan di kantor membuat pegawai merasa senang diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 artinya responden menyatakan setuju. Pimpinan dapat menanggapi berbagai keluhan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 artinya responden menyatakan setuju. Jaminan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan dapat di percaya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 artinya responden menyatakan setuju. Pemimpin mampu memberikan empati atau contoh kerja yang baik bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang tepat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 artinya responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel program pelayanan bagi pegawai sebesar 4,07 artinya rata-rata responden menyatakakan setuju.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor gaji (X_1), kondisi kerja (X_2) dan program pelayanan bagi pegawai (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	3,331	0,582	2,286	2,011	0,010
Gaji (X_1)	0,229	0,101	2,267	2,011	0,016
Kondisi kerja(X_2)	0,241	0,099	3,444	2,011	0,000
Program pelayanan bagi pegawai (X_3)	0,340	0,09	3,736	2,011	0,000

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,331 + 0,229X_1 + 0,241X_2 + 0,540X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,331 artinya bila mana gaji (X_1), kondisi kerja (X_2) dan program pelayanan bagi pegawai (X_3), dianggap konstan, maka produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, adalah sebesar 3,331 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi gaji (X_1) sebesar 0,229. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaji akan meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala sebesar 22,9% dengan asumsi variabel kondisi kerja (X_2) dan program pelayanan bagi pegawai (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi kondisi kerja (X_2) sebesar 0,241. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel kondisi kerja secara relatif akan menurunkan produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala sebesar 24,1% dengan asumsi variabel gaji (X_1), dan program pelayanan bagi pegawai (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Program pelayanan bagi pegawai (X_3) sebesar 0,340. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Program pelayanan

bagi pegawai secara relatif akan menurunkan produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. sebesar 34% dengan asumsi variabel gaji (X_1) dan kondisi kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel program pelayanan bagi pegawai mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 34%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,564	,55295

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,778 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 77,8%.

Artinya faktor Gaji (X_1), Kondisi kerja (X_2), dan Program pelayanan bagi pegawai (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,564 artinya bahwa sebesar 56,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan gaji (X_1), kondisi kerja (X_2) dan program pelayanan bagi pegawai (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 43,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti etika kerja, pengembangan karir, kualitas kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

4.5.2. Uji Serempak(uji F)

Untuk menguji pengaruh Gaji, Kondisi kerja dan Program pelayanan bagi pegawai secara serempak terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	16,158	3	5,386	46,431	2,798	,000 ^b
Residual	5,561	48	,116			
Total	21,719	51				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,431 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,798. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (46,431 lebih besar dari F_{tabel} (2,798). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Gaji (X_1), Kondisi kerja (X_2) dan Program pelayanan bagi pegawai (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Gaji, Kondisi kerjadan Program pelayanan bagi pegawai terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan

dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Gaji (X_1)

Pengaruh gaji (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,011), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara gaji terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, artinya kebijakan tentang variabel Gaji Mempengaruhi Produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

2. Pengaruh Kondisi kerja (X_2)

Pengaruh Kondisi kerja Terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,444) > nilai t_{tabel} (2,011) nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kondisi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala, artinya kebijakan tentang variabel kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

3. Pengaruh Program pelayanan bagi pegawai (X_3)

Pengaruh Program pelayanan bagi pegawai terhadap variabel Program pelayanan bagi pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 t_{hitung} (3,736) < dari t_{tabel} (2,011) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari

hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Artinya faktor program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Agus (2018) karena variabel kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya artinya gaji yang diterima oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti gaji yang pegawai terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, gaji yang pegawai terima dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan pegawai merasa puas dengan gaji yang pegawai terima saat ini. Kemudian kondisi kerja saat ini mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti fasilitas yang disediakan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pegawai merasa nyaman dengan ruangan kerja, ruangan tempat pegawai bekerja selalu bersih dan kemananan kerja bagi pegawai sangat penting demi meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

Selain itu, program pelayanan yang diterima oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja seperti pegawai merasa keandalan yang baik dalam melayani pegawai lainnya, adanya bukti fisik yang disediakan di kantor membuat pegawai merasa senang, pimpinan dapat menanggapi berbagai keluhan pegawai, jaminan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan dapat dipercaya dan pemimpin mampu memberikan empati atau contoh kerja yang baik bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang tepat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala..
2. Kondisi kerja berpengaruh dan signifikan produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
3. Program pelayanan bagi pegawai berpengaruh dan signifikan produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
4. Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan gaji pegawai dengan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2. Pegawai dapat meningkatkan kemampuan dirinya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja supaya semakin banyak kesempatan untuk mendapatkan kondisi kerja
3. Dapat meningkatkan program pelayanan bagi pegawai kerja dengan menyediakan berbagai fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel Gaji, Kondisi kerja dan Program pelayanan bagi pegawai saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agus, S. (2018). Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi di PT. Royan Sragen). *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Aida, E. D. N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, Syamsul dan Anita. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek). *Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh*
- Bayuaji, R. B. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Dasuha, P. (2018). Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Immanuel, S. (2017). Pengaruh Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Air Mineral Clif Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Khusna, N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. McGraw Hill International Edition.
- Kurniati. (2019). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Mahmudi (2017) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, STIM YKPN, Yogyakarta.
- Manalu, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan-Universitas Riau*
- Mulyadi. (2018). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- Pasolong, Harbani. (2018). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, Betty. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Anugerah Mulindo Jaya Jombang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum*
- Ratnaningsih, N. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2018) *Reformasi Pelayanan Publik*. Cetakan Ketuju Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soemarso, S.R. (2018). *Akuntansi : Suatu Pengantar*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2017). *Sistem Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sulaeman, A. (2018). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika Vol. 13, No. 1, Juni 2018. Hlm 1-7*

Umar, Husein. (2019) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Warren C.S., J.M. Reeve, J.E. (2018). *Pengantar Akuntansi – Adaptasi Indonesia*. Edisi Keduapuluh Lima. Jakarta: Salemba Empat.

Wijono, Sutarto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- b. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- c. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 21 Tahun ☐

a. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan jabatan saya					
2	Saya dapat meningkatkan kuantitas kerja berdasarkan tugas					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

b. Gaji (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
2	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan motivasi kerja saya					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					

c. Kondisi Kerja (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang disediakan mampu meningkatkan produktivitas kerja saya					
2	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja saya					
3	Ruangan tempat saya bekerja selalu bersih					
4	Kemananan kerja bagi saya sangat penting demi meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya masing-masing					

d. Program Pelayanan Bagi Pegawai (X_3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa keandalan yang baik dalam melayani pegawai lainnya					
2	Adanya bukti fisik yang disediakan di kantor membuat saya merasa senang					
3	Pimpinan dapat menanggapi berbagai keluhan pegawai					
4	Jaminan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan dapat di percaya					
5	Pemimpin mampu memberikan empati atau contoh kerja yang baik bagi saya dalam menyelesaikan tugas yang tepat					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	Identitas						Indikator				Y	Indikator				X1	Indikator				X2	Indikator						X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	B1		B2	B3	C1	C2		C3	C4	D1	D2		D3	D4	D5				
1	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4		
2	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4		
3	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3,3	3	4	3	3,3	5	5	4	4	4	4	4,4		
4	3	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3,7	4	4	5	4	4,3	5	5	5	5	5	5		
5	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	5	4	3	3	3,8	4	4	4	4	4	4		
6	4	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	2	5	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4		
7	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3,8		
8	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4,3	4,3	1	2	4	2,3	1	2	4	1	2	4	4	5	4	4	4,2		
9	6	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2,7	2	2	4	1	2,3	3	3	3	3	3	3		
10	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2,3	1	2	4	1	2	5	4	4	4	4	4,2		
11	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	4	2,3	1	2	4	3	2,5	4	4	4	4	4	4		
12	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1,3	1	2	1	1	1,3	4	4	4	4	4	4		
13	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4		
14	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4		
15	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3,3	3	4	3	3	3,3	5	4	4	4	4	4,2		
16	3	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8	5	4	4	4	4	4,2		
17	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,3	3	3	4	3	3,3	3	3	3	3	3	3		
18	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8		
19	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3,8	5	3	4	4	4	4		
21	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	3	2	1	2	3	3	5	4	4	4,3	4,3	2	4	2	2,7	2	5	3	4	3,5	5	5	5	4	4	4,6		
23	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	5	4	3	3	3,8	5	5	4	4	4	4,4		
24	2	1	1	3	2	2	3	4	4	3,7	3,7	4	4	3	3,7	4	4	5	4	4,3	3	3	3	4	4	3,4		
25	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3,7	3,7	3	3	3	3	3	4	3	3	3,3	3	3	3	4	4	3,4		
26	5	2	2	3	4	4	5	4	4	4,3	4,3	4	3	4	3,7	1	1	4	2	2	4	4	5	4	4	4,2		
27	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3,3	4	4	3	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2		
28	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3,7	3,7	4	4	5	4,3	4	4	5	4	4,3	4	4	3	4	4	3,8		
29	6	1	2	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2		
30	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	3,3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4,4		
31	6	2	2	3	3	5	5	4	4	4,3	4,3	4	5	3	4	4	4	5	5	4,5	4	5	5	4	4	4,4		
32	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3,3	5	4	4	4	4	4,2		
33	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4		
34	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2		
35	1	2	1	2	2	1	5	4	4	4,3	4,3	3	3	4	3,3	2	3	1	1	1,8	4	4	5	4	4	4,2		
36	3	1	2	3	3	4	5	4	4	4,3	4,3	4	3	4	3,7	2	3	1	1	1,8	5	5	5	4	4	4,6		
37	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	1,8	4	4	4	4	4	4		
38	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7	2	1	1	1	1,3	4	5	4	4	4	4,2		
39	2	2	2	3	3	2	5	4	4	4,3	4,3	5	5	5	5	1	1	1	2	1,3	4	4	5	4	4	4,2		
40	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
41	6	2	2	3	3	5	5	5	4	4,7	4,7	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	5	4	5	5	4	4,6		
42	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4,2		
43	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,2		
44	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	3	3	5	4	3,8	4	5	4	4	4	4,2		
45	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
47	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
48	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4		
49	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3	4	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4		
50	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
51	5	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2,7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
52	1	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7	2	3	3	3	2,8	4	4	4	4	4	4		

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	3	5,8	5,8	5,8
	26-31 tahun	5	9,6	9,6	15,4
	32-37 tahun	15	28,8	28,8	44,2
	38-43 tahun	17	32,7	32,7	76,9
	44-50 tahun	6	11,5	11,5	88,5
	> 51 tahun	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	18	34,6	34,6	34,6
	Wanita	34	65,4	65,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	7	13,5	13,5	13,5
	Menikah	45	86,5	86,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3,8	3,8	3,8
	Diploma	21	40,4	40,4	44,2
	Sarjana	25	48,1	48,1	92,3
	Pasca Sarjana	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	8	15,4	15,4	15,4
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	31	59,6	59,6	75,0
	>Rp. 5.500.000	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	3,8	3,8	3,8
	5-10 Tahun	8	15,4	15,4	19,2
	11-15 Tahun	14	26,9	26,9	46,2
	15-20Tahun	17	32,7	32,7	78,8
	> 20 Tahun	11	21,2	21,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,6	9,6	9,6
	S	39	75,0	75,0	84,6
	SS	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	47	90,4	90,4	94,2
	SS	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	49	94,2	94,2	98,1
	SS	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Gaji (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,6	9,6	9,6
	TS	4	7,7	7,7	17,3
	KS	12	23,1	23,1	40,4
	S	19	36,5	36,5	76,9
	SS	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	5	9,6	9,6	11,5
	KS	7	13,5	13,5	25,0
	S	34	65,4	65,4	90,4
	SS	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	4	7,7	7,7	9,6
	KS	15	28,8	28,8	38,5
	S	29	55,8	55,8	94,2
	SS	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kondisi Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	TS	8	15,4	15,4	26,9
	KS	8	15,4	15,4	42,3
	S	24	46,2	46,2	88,5
	SS	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,8	5,8	5,8
	TS	5	9,6	9,6	15,4
	KS	11	21,2	21,2	36,5
	S	26	50,0	50,0	86,5
	SS	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11,5	11,5	11,5
	TS	1	1,9	1,9	13,5
	KS	13	25,0	25,0	38,5
	S	24	46,2	46,2	84,6
	SS	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	15,4	15,4	15,4
	TS	3	5,8	5,8	21,2
	KS	14	26,9	26,9	48,1
	S	21	40,4	40,4	88,5
	SS	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,6	9,6	9,6
	S	31	59,6	59,6	69,2
	SS	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11,5	11,5	11,5
	S	36	69,2	69,2	80,8
	SS	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,6	9,6	9,6
	S	39	75,0	75,0	84,6
	SS	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	47	90,4	90,4	94,2
	SS	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	49	94,2	94,2	98,1
	SS	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	,502	52
A2	4,02	,313	52
A3	3,98	,242	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	8,00	,275	,522	,863
A2	8,04	,430	,666	,558
A3	8,08	,504	,694	,614

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,06	,801	,895	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	13,609	51	,267	1,093	,339
Within People Between Items	,154	2	,077		
Residual	7,179	102	,070		
Total	7,333	104	,071		
Total	20,942	155	,135		

Grand Mean = 4,02

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Gaji (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,56	1,211	52
B2	3,71	,848	52
B3	3,56	,802	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,27	1,416	,764	,076
B2	7,12	2,928	,496	,558
B3	7,27	3,573	,487	,776

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,83	5,087	2,255	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	86,481	51	1,696		
Within People					
Between Items	,821	2	,410	,723	,488
Residual	57,846	102	,567		
Total	58,667	104	,564		
Total	145,147	155	,936		

Grand Mean = 3,61

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kondisi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,31	1,213	52
C2	3,56	1,037	52
C3	3,52	1,146	52
C4	3,27	1,223	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	10,35	8,466	,741	,812
C2	10,10	9,461	,727	,821
C3	10,13	9,805	,565	,882
C4	10,38	7,967	,827	,773

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,65	15,172	3,895	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	193,442	51	3,793	2,130	,099
Within People Between Items	3,327	3	1,109		
Residual	79,673	153	,521		
Total	83,000	156	,532		
Total	276,442	207	1,335		

Grand Mean = 3,41

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,21	,605	52
D2	4,08	,555	52
D3	4,06	,502	52
D4	4,02	,313	52
D5	3,98	,242	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	16,13	1,648	,568	,755
D2	16,27	1,730	,589	,737
D3	16,29	1,778	,649	,711
D4	16,33	2,264	,570	,754
D5	16,37	2,354	,654	,754

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,35	2,897	1,702	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	29,554	51	,579	3,187	,014
Within People	1,600	4	,400		
Between Items	25,600	204	,125		
Residual	27,200	208	,131		
Total	56,754	259	,219		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3), Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,564	,55295

a. Predictors: (Constant), Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3), Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,158	3	5,386	46,431	,000 ^b
	Residual	5,561	48	,116		
	Total	21,719	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3), Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,331	,582		2,286	,010
	Gaji (X1)	,229	,101	,249	2,267	,016
	Kondisi Kerja (X2)	,241	,099	,381	3,444	,000
	Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3)	,340	,091	,401	3,736	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

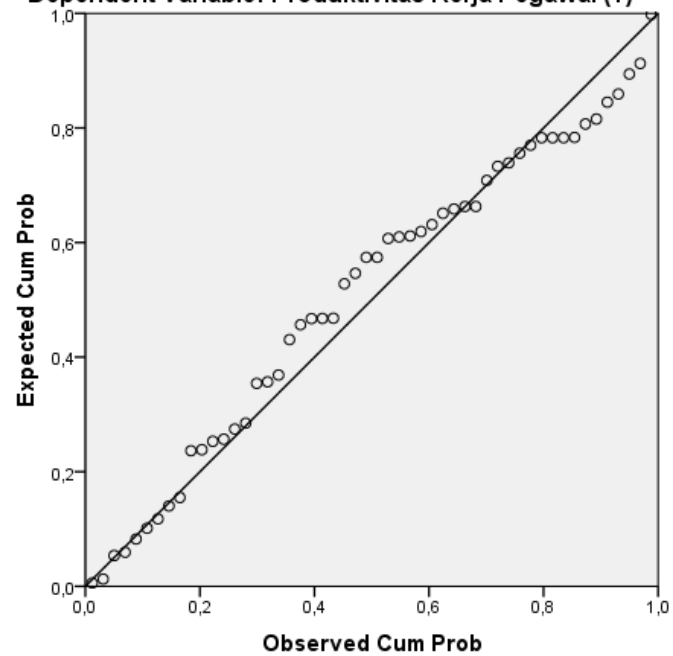
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji (X1)	,868	1,152
	Kondisi Kerja (X2)	,296	3,377
	Program Pelayanan Bagi Pegawai (X3)	,306	3,268

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

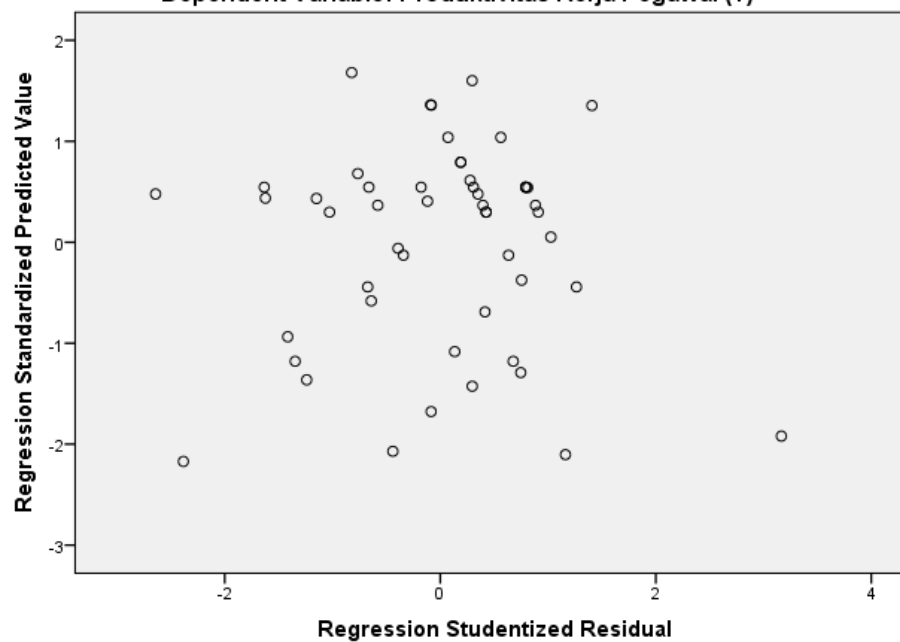
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel