

**PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI TERHADAP
PROFESIONALISME KERJA PADA KARYAWAN
PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR**

SKRIPSI

Sebagian Syarat Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi



Oleh :

**Julia Novita Sari Ritonga
1809110063**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2023**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

07 FEB 2023

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,



Baruwati, M.Si

Dewan Penguji

Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA

Sriana Septiawati, M. Si

Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog

Nur Hasmalawati, M. Si

Tanda Tangan

Four handwritten signatures in black ink are written on four horizontal lines. The signatures are stylized and appear to be the names of the members of the examination board.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Julia Novita Sari Ritonga

NPM : 1809110063

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap Profesionalisme Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Moutala Aceh Besar Tahun 2023”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 29 Juli 2023

Yang Menyatakan



Julia Novita Sari Ritonga

NPM : 1809110063

MOTTO

“ Hidup tidaklah memberikanmu segala sesuatu yang engkau sukai, akan tetapi sifat merasa cukup menjadikanmu mencinta segala sesuatu yang engkau miliki”

(Julia Novita Sari Ritonga)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselasaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Keluarga Tercinta

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayah dan Ibu. Ayah, Ibu, Doamu hadirkan keridhaan untukku, diantara perjuangan dan tetesan doa malammu, dan seabait doa telah merangkul diriku menuju hari yang cerah. Kini studiku telah selesai dan kupersembahkan karya sederhana ini untuk yang termulia ayahanda Abdul Halim Ritonga dan Ibunda Dahlia Tanjung. Ananda ucapkan terimakasih tiada terhingga atas perjuangan dan dukungan kalian kepadaku selama ini.

Julia Novita Sari Ritonga

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M. Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S. Psi., M. Si., selaku Kepala Program Studi (Ka Prodi) dan sekaligus pembimbing II penulis yang telah banyak memberi

arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi

4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA., selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi
5. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
6. Keluarga Besarku, Ayahanda Abdul Halim Ritonga dan Ibunda Dahlia Tanjung, Tulang Ahmad Fauji Tanjung dan Nantulang Enjengan Siregar, Terimakasih kepada adik-adikku, Agung Afandi Ritonga, Nabila tul Hijriah Ritonga, Alya Rahmadhani Tanjung dan Feby Yohadhina Tanjung, yang selalu memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Orang-orang terdekat saya, Terimakasih juga saya ucapkan kepada Sahril, Sahrul, Putra, Tomi, Neni, Nantulang Maya Melati, Ervhin, Rahmat, Kupon dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terimakasih atas dukungan yang kalian berikan kepada saya selama ini.
8. Terima kasih teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita belajar bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih kepada Zulkarnaini, Riski Al Hass, Teuku Hidayat, Rizkullah, kak Novi, kak Nisa dan yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu kalian telah memberikan banyak hal yang takkan terlupakan.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 29 Juli 2023

Julia Novita Sari Ritonga
NPM: 1709110039

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Persepsi Kompensasi	11
1. Pengertian Persepsi	11
2. Pengertian Persepsi Kompensasi	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
4. Aspek-aspek Kompensasi	19
5. Indikator-indikator Kompensasi	22
B. Profesionalisme Kerja	24
1. Pengertian Profesionalisme Kerja.....	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja	25
3. Karakteristik Profesionalisme Kerja	28
4. Aspek-aspek Profesionalisme Kerja	30
C. Pengaruh Persepsi Kompensasi Terhadap Profesionalisme Kerja	35
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
E. Validitas dan Reliabilitas	42
F. Metode Analisa Data	43

1. Uji Asumsi/Syarat	43
2. Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian.....	47
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	47
2. Penyusunan Alat Ukur	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48
D. Hasil Analisa Data Penelitian	49
1. Uji Instrumen.....	49
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian	51
3. Uji Asumsi.....	54
4. Uji Hipotesis.....	56
E. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR GAMBAR

Tabel 1. Struktur Organisasi PDAM Tirta Muntala Aceh Besar	46
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala	41
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kompensasi	41
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Profesionalisme Kerja.....	42
Tabel 4. Hasil Diskriminasi Aitem Kompensasi Sebelum.....	49
Tabel 5. Hasil Diskriminasi Aitem Kompensasi Sesudah	50
Table 6. Hasil Diskriminasi Profesionalisme Kerja Sebelum	50
Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Profesionalisme Kerja Sesudah	50
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian	52
Tabel 10. Kategori Data Penelitian	53
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 12. Hasil Uji Linieritas.....	55
Tabel 13. Hasil Uji Korelasi.....	56
Tabel 14. Hasil Uji Regresi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Uji Coba.....	68
Lampiran 2.	Skala Penelitian	72
Lampiran 3.	Tabulasi Uji Coba.....	76
Lampiran 4.	Reliabilitas Kompensasi	83
Lampiran 5.	Reliabilitas Profesionalisme Kerja	87
Lampiran 6.	Tabulasi Penelitian	90
Lampiran 7.	Hasil Uji Normalitas.....	98
Lampiran 8.	Hasil Uji Linieritas	99
Lampiran 9.	Hasil Uji Hipotesis	100
Lampiran 10.	Frekuensi Data Penelitian.....	101
Lampiran 11.	Sk Pembimbing	104
Lampiran 12.	Surat Izin Penelitian Fakultas.....	105
Lampiran 13.	Surat Izin Penelitian Lapangan.....	106
Lampiran 14.	Biodata Penulis	107

**PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI TERHADAP
PROFESIONALISME KERJA PADA KARYAWAN
PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR**

ABSTRAK

**Oleh: Julia Novita Sari Ritonga
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: ritongajulia@gmail.com**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja karyawan, kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal yaitu penggajian yang relatif dan eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu perusahaan dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan. Profesionalisme kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja pada karyawan PDAM Tirta Moutala Aceh Besar . Metode peneltian pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 87 orang. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja pada karyawan PDAM Tirta Moutala Aceh Besar dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,05$. Pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja sebesar 25,7% atau dengan nilai R^2 sebesar 0,257.

Kata kunci: Kompensasi, Persepsi, Profesionalisme kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sumber daya manusia menuntut segala sesuatunya terjadi dengan cepat sehingga hal ini menyebabkan para pelaku sumber daya manusia termasuk organisasi perusahaan harus melakukan berbagai perubahan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan merupakan *intangible* aset yang dapat menjadi keunggulan bersaing suatu organisasi maupun perusahaan sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan nilai perusahaan (Jasiyah, 2022).

Setiap organisasi perusahaan biasanya mempunyai berbagai tujuan dan keunggulan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lain. Keunggulan karyawan dapat diperoleh dari penanganan yang baik atas berbagai sumber daya yang digunakan. Salah satunya sumber daya yang dapat dimanfaatkan perusahaan dalam menciptakan suatu keunggulan adalah aset sumber daya manusia. Keunggulan karyawan yang tinggi mengandung arti bahwa terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari serangkaian penyelesaian tugas yang dibebankan karyawan dalam suatu perusahaan (Jakaria, Sukmono & Sumarni, 2022).

Profesionalisme merupakan orang yang melakukan pekerjaan karena ahli dibidangnya dan meluangkan seluruh waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut, orang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen

pribadi yang mendalam atas pekerjaannya yang melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya (Budihargo, 2017).

Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang dapat dilihat dari perilaku sehari-hari di sebuah perusahaan, tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai yang rendah akan cenderung memperlambat pencapaian tujuan organisasi tersebut bahkan menyimpang dari rencana awalnya (Fridiyanto, 2022).

Perusahaan Daerah Air Minum Daerah (PDAM) merupakan Badan Usaha Milih Daerah (BUMD) yang didirikan dengan maksud tertentu, profit dan motif tertentu untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dari devide yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. PDAM bertujuan untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Disamping tujuan diatas juga berguna untuk melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.

Fenomena yang terjadi saat ini terkait dengan profesionalisme kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal tersebut terlihat dari kinerja karyawan yang menurun dan juga penambahan jam kerja terhadap karyawan. Kekurangan dari

profesionalisme kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat dilihat dari banyaknya keterangan izin pada absensi karyawan. Hal ini dikarenakan tidak mudah karyawan untuk mendapatkan cuti. Sehingga banyak karyawan yang membuat izin atau sakit untuk dapat cuti tanpa pemotongan gaji.

Pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti tentang profesionalisme kerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar diketahui bahwa dalam kenyataan dilapangan masih sering dijumpai bentuk-bentuk ketidakprofesionalan karyawan dalam melaksanakan tugas rutin dalam menjalankan tugas kepada masyarakat. Adapun bentuk-bentuk ketidakprofesionalan karyawan dalam melaksanakan tugas rutin adalah: sering terlambatnya para karyawan datang kantor, lamanya dalam proses suatu surat, biaya pembuatan yang tidak sesuai dengan juga rendahnya profesionalisme karyawan dalam kegiatan kegiatan apel pagi maupun apel pulang. Bentuk-bentuk ketidakprofesionalan ini menurut penulis sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 27 Desember 2021 dengan 15 karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, bahwa beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar. Hal ini dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat pada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Kejenuhan tersebut terjadi karena karyawan harus menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja. akibatnya,

banyak diantara karyawan memakai alasan izin atau sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan).

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara awal dengan dua karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Salah satu karyawan berinisial HR mengatakan bahwa jenis-jenis kompensasi yang biasa digunakan ditempatnya bekerja berupa kompensasi finansial secara langsung seperti bayaran pokok. Berikut hasil wawancara peneliti dengan HR:

"untuk menjalankan profesionalisme terkadang bisa dibilang sedikit karena tidak jarang bahwa karyawan disini juga sering telat masuk kantor, dan itu sering terjadi karena banyak yang beranggapan dengan gaji segitu tidak cukup dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang cukup banyak dan lembur membuat para karyawan disini kurang optimal dalam bekerja. Hal itu kadang-kadang membuat karyawan bermalas-malasan untuk berangkat ke kantor, dan jikapun diberi upah yang sesuai atau bonus yang sesuai kami karyawan disini juga semangat dalam bekerja, kerja tambahan pun kami mau kalau upahnya sesuai".

Sementara wawancara dengan karyawan lain yaitu benisial AL. menurut

AL:

"saya dan yang lainnya akan profesional jika kebutuhankebutuhan karyawan terpenuhi seperti dikantor ini, banyak karyawan yang sering telat datang, malas dalam bekerja, izin libur ataupun bekerja tidak optimal, ini disebabkan oleh kebutuhan karyawan, gaji yang sesuai juga terkadang masih kurang untuk membuat karyawan tidak profesional dalam bekerja".

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penambahan gaji tambahan juga perlu serta bonus-bonus untuk karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja apalagi dengan beban kerja yang cukup besar. Profesionalisme tidak hanya dilakukan karena gaya bekerja saja melainkan kesesuaian antara upah dan pekerjaan karyawan.

Irsan (2018) menyebutkan faktor penghambat tercapainya profesionalisme kerja karyawan terlihat dari rendahnya persepsi karyawan yang ditandai dengan kurangnya motivasi, kurang kerja keras dan bertanggungjawab serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas yang dapat menyebabkan karyawan sering terlambat sehingga pada akhirnya gairah kerja karyawan masih relatif rendah serta karyawan tidak memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan sering terlambat masuk ke kantor untuk melakukan tugasnya dan hal tersebut akan merugikan perusahaan yang akan berdampak pada persepsi karyawan terhadap kompensasi yang didapatkan karyawan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mendukung sumber daya manusia menjadi tangguh dan mampu menciptakan nilai tambah bagi sumber daya lainnya selain dana, teknologi canggih dan material serta pemberdayaan sumber daya manusia sangatlah penting karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh karyawan salah satunya ditunjang faktor kompensasi (Puspitasari, 2018).

Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan yang cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan, melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dengan demikian perusahaan harus terbuka dengan karyawan mengenai kompensasi yang diterima karyawan bila bekerja diperusahaan tersebut, tentunya dengan kinerja masing-masing karyawan (Puspitasari, 2018).

Pencapaian target yang diinginkan PDAM di Aceh Besar, dalam peningkatan kapasitas produksi, perbaikan pelayanan serta pemerataan aliran pelayanan dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki profesionalisme kerja yang baik serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika tidak ada alat motivasi yang menarik bagi karyawan tersebut, maka karyawan tersebut akan bekerja malasmalasan, kurang kerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan akan rendah dan akan merugikan perusahaan sehingga kinerja perusahaan menurun.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan profesionalisme karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap peraturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak sesuai dengan profesionalisme kerja karyawan maka kemampuan karyawan tersebut menurun. Dalam bekerja, setiap karyawan harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kecakapan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan yang memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan kariernya dan perusahaan (Zana, 2019).

Dengan demikian diperlukan profesionalisme yang berperan dalam suatu perusahaan diberbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja karyawan mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Berdasarkan latar belakang di atas, maka

penulis tertarik untuk mengangkat judul “pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja pada karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja pada karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar?

C. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan ditemukan beberapa keaslian penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, juga mengkaji mengenai permasalahan yang terkait dengan Persepsi Kompensasi terhadap Profesionalisme Kerja pada Karyawan dalam berbagai bentuk. Adapun keaslian penelitian yang dimaksud adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Youland Pratiwi (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan secara persial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh t hitung $6.4888 > t$ table 1.993 dengan sig $0.000 < 0.05$.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Afin Okydiansyah Vididanto (2013), yang berjudul “Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi”. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik hal ini terlihat dari semua indikator penelitian yaitu kompetensi, efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab. Berdasarkan rekapitulasi dari semua variabel dimana yang menyatakan sangat baik sebesar 16,3%, cukup baik sebesar 39,1% kurang baik sebesar 41,8% dan yang menyatakan tidak baik sebesar 2,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori kurang baik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suwinardi (2017), yang berjudul “Profesionalisme dalam Bekerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi profesional sangat diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan profesi. Hal itu akan membantu para profesional dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil kerja menjadi optimal. Karena ciri profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja, memerlukan integritas tinggi, adanya kebulatan fikiran dan perbuatan. Komponen-komponen yang sangat diperlukan dalam menjalankan kompetensi profesional, antara lain kompetensi individu yang meliputi inisiatif, dipercaya, motivasi, dan kreatif; kompetensi sosial yang meliputi berkomunikasi, kerja kelompok dan kerjasama; kompetensi metodik yang meliputi mengumpulkan dan menganalisa informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis; kompetensi spesialis

yang meliputi keterampilan dan pengetahuan, menggunakan perkakas dan peralatan dengan sempurna, mengorganisasikan dan menangani masalah.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja pada karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam rancangan ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan menjadi sumbangan yang bermanfaat terhadap penelitian di bidang Psikologi pada umumnya, khususnya Psikologi Industri Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan PDAM

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada karyawan PDAM mengenai pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme karyawan serta menjadi pengalaman dalam meneliti dan menulis rangkaian penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Instansi PDAM Tirta Mountala Aceh Besar untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi sebagai faktor penunjang profesionalisme kerja di PDAM.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi Kompensasi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan perusahaan dalam memahami sebagaisuatu rangsangan dalam sebuah pengalaman psikologis. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti (Sutrisno, 2015).

Menurut Amelia (2016), persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan dimiliki dan yang telah tersimpan bagian dalam ingatan untuk memperoleh suatu rangsangan yang diterima oleh alat indra seperti mata, telinga, dan hidung, agar seorang individu dapat mengadakan persepsi. Menurut Suharman (dalam Amelia, 2016), persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemrosesan informasi yang diterima individu melalui alat penerimanya.

Menurut Walgito (2010), persepsi yaitu proses munculnya stimulus yang diterima dari proses panca indera, proses yang diterimanya rangsangan yoleh indra menimbulkan perhatian khusus kemudian diteruskan ke otak dan kemudian individu akan mengerti makna dari rangsangan tersebut, dengan persepsi individu dapat menyadari tentang keadaan lingkungan sekitarnya maupun hal yang ada

dalam diri individu tersebut, maka dari itu persepsi sedikit atau banyaknya akan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

Menurut Sutrisno (2015), persepsi adalah proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan interpresasinya sebagai stimulus dalam suatu pengalaman psikologis, persepsi membantu seseorang dalam memilih, mengatur dan menyimpan, oleh karena itu persepsi sedikit banyak akan mempengaruhi perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian persepsi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi adalah proses informasi yang diterima seseorang sebagai informasi yang diterima dalam lingkungannya melalui mata, telinga dan hidung untuk mengadakan persepsi yang ditelaah diterimanya melalui memilih, mengatur, menyimpan serta menafsirkan stimulus menjadi sebuah gambaran seseorang.

2. Pengertian Persepsi Kompensasi

Budiarti (2015) mengatakan persepsi kompensasi merupakan suatu proses pengelompokan terhadap balas jasa yang diterima oleh karyawan yang berhubungan dengan pengorbanan yang ditelaah dilakukan terhadap sebuah perusahaan, karena dengan adanya persepsi kompensasi seseorang menjadi karyawan diperusahaannya. pemberian kompensasi dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung dari perusahaan untuk karyawan.

Kompensasi diberikan secara baik agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencari sasaran dan tujuan dari perusahaan, keinginan untuk tetap bertahan dan bekerja diperusahaan tempatnya bekerja dengan rasa bangga

dan memiliki keinginan yang kuat menjadi bagian dari perusahaan agar memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi (Laksmi, 2011).

Menurut Zainal (2014), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti biaya jasa karyawan terhadap perusahaan, pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai imbalan yang diterima dalam melakukan pelaksanaan tugas perusahaan.

Menurut Juliadi (2019), kompensasi merupakan hal pendorong atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja yang berarti seorang karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, energi dan waktu bukan hanya ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaannya tetapi tujuannya adalah mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang diberikan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan karyawan, kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung sebagai bentuk manfaat pegawai dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Berdasarkan pengertian kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah manajemen sumber daya manusia atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan produktivitas kerja serta untuk mencapai keunggulan suatu perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sari (2017) kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor Eksternal

1) Pasar tenaga kerja (*the labor market*)

Terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan karyawan yang berkualitas. Dalam perusahaan, bayaran dapat lebih rendah, bayaran juga lebih tinggi jika karyawan terampil terbatas di pasar.

2) Kondisi ekonomi (*the economy*)

Kondisi ekonomi khususnya tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan perusahaan membayar upah tinggi, jika semakin tinggi tingkat persaingan maka perusahaan semakin kurang mampu membayar upah yang lebih tinggi.

3) Pemerintah (*the government*)

Pemerintah secara langsung mengendalikan kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh pemerintah menetapkan upah minimum.

4) Perserikatan (*unions*)

Serikat pekerja berpengaruh terhadap gaji, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja yang pada dasarnya akan mengakibatkan tingkat bayaran terhadap serikat pekerja yang kuat akan mempengaruhi sebuah kebijakan kompensasi.

b. Faktor Internal

- 1) Anggaran tenaga kerja (*the labor budget*)
- 2) Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang untuk kompensasi tahunan pekerja.
- 3) Pembuat keputusan kompensasi (Who makes compensation decision)
Keputusan tenaga kerja banyak membayar, sistem yang digunakan, tunjangan yang ditawarkan dipengaruhi dari atas sampai ke bawah organisasi dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar lebih baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya serikat pekerja tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas tenaga kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas tenaga kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, pemerintah juga berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan yang tidak berwenang terhadap karyawan.

f. Biaya hidup

Jika biaya hidup suatu daerah tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar, sebaliknya tingkat biaya hidup di suatu daerah rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung kerana tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan memiliki posisi jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar, sebaliknya karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih rendah

akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini terjadi karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar terhadap suatu tugas harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar juga.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena mendekati kondisi full employment, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasi jasanya relatif rendah.

Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah tentang penetapan standar gaji minimum, pajak pendapatn, harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, serta kenaikan inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi terhadap karyawan.

b. Penawaran bersama antara Perusahaan dengan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat terjadi pada saat tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu memperhitungkan standar dan biaya hidup minimal seorang karyawan karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya maka karyawan akan merasakan aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Permintaan dan persediaan ini penting ketika menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan pada dasarnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya perusahaan saat menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Dalam satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan para karyawan-karyawannya, tetapi dipihak lainnya perusahaan harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai para karyawan tersebut. Kompensasi ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit, oleh karena itu perlu dikaji pemeberian kompensasi yang diberikan dapat memberi manfaat bagi perusahaan tersebut.

4. Aspek-aspek Kompensasi

Aspek-aspek dari kompensasi menurut Randupandojo dan Husnan (dalam Fatmah, 2013), bahwa aspek dari kompensasi antara lain yaitu:

a. Aspek Keadilan

Pengetahuan kerja yang dilakukan harus sebanding dengan dengan kompensasi yang diterima, artinya semakin tinggi pengorbanan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diharapkan.

b. Aspek Kelayakan

Menyangkut kesesuaian antara kompensasi yang ada dengan kompensasi pada perusahaan-perusahaan lain.

c. Aspek konsistensi

Sikap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus konsisten sesuai dengan waktu dan jumlahnya.

Menurut Sari, (2017), dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan, hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi dalam dua macam aspek kompensasi yang diberikan yaitu:

- a. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif.
- b. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011), aspek pemberian kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah dan upah intensif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee*), adapun jenis pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

1) Upah dan gaji

Upaha merupakan pembayaran berupa uang pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan setengah hari sedangkan gaji merupakan uang yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanan yang diberikan dalam hitungan bulan.

2) Upah insentif

Upah intensif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee*)

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa bagi karyawan atas hak dan kewajiban perusahaan membayarnya seperti benefit. Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darma wisata.

5. Indikator-indikator Kompensasi

Sari (2017) adapun beberapa indikator dari kompensasi yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari jabatannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau bayaran tetap yang diterima seseorang dari karyawan dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (dalam Candra dan Fatimah, 2020), adapun beberapa indikator dalam pemberian kompensasi yaitu:

a. Besarnya produktivitas kerja karyawan

Pemberian kompensasi dilihat dari besarnya produktivitas kerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan, untuk itu semakin tinggi

tingkat yang diberikan karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula hasil yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Kemampuan membayar yang wajar

Kemampuan untuk membayar secara wajar untuk pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan, karena sangat tidak mungkin perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

c. Kesediaan untuk membayar

Kesediaan perusahaan untuk membayar karyawan, karena perusahaan harus mampu membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan karyawan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan karyawan banyak oleh perusahaan maka kompensasi akan tinggi, juga sebaliknya jika penawaran tenaga karyawan rendah maka pembayaran kompensasi akan menurun.

Menurut Mangkunegara (2010), ada beberapa indikator kompensasi yang diberikan yaitu:

- a. Tingkat bayaran yang diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
- b. Struktur pembayaran berhubungan dengan upah minimum kerja, tingkat pembayaran atau klasifikasi jabatan.
- c. Penentuan bayaran individu pada dasarnya tingkat rata-rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi karyawan.

- d. Metode pembayaran menggunakan metode pembayaran berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan menggunakan metode pembayaran berdasarkan pembagian hasil.
- e. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kompensasi yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, intensif dan tunjangan yang diberikan berdasarkan besarnya produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode pembayaran berdasarkan waktu serta bagi hasil.

B. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta didasarkan dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidang (Halim, 2008).

Menurut Ruswanda & Kurniawan (2018), profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Menurut Siagan (Suharman, 2019), profesionalisme adalah keadaan dan keahlian karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami dan diikuti oleh karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja.

Menurut Martin (dalam Nurbaiti, 2013) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi keluhan masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan pelayanannya terhadap masyarakat.

Sedangkan menurut Rifqi (dalam Tamrin & Rumapea, 2017) menyatakan bahwa profesionalisme ialah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan etika profesi yang ada dengan dilandasi oleh pengetahuan dan dedikasi.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan yaitu profesionalisme kerja merupakan keahlian suatu individu dalam melaksanakan tugas kerjanya sebagai karyawan dengan cermat dan mutu yang tinggi serta mampu menjalankan pekerjaannya secara baik dan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku ditempat karyawan tersebut bekerja.

2. Faktor-faktor Profesionalisme Kerja

Menurut Martin dan Schinzinger (dalam Ferdianto, 2010), bahwa faktor kriteria umum profesionalisme kerja adalah:

a. Mencapai standar

Mencapai standar adalah prestasi selama dalam pendidikan, kemampuan atau kreativitas bekerja dalam bidang tertentu.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bersedia menerima tanggung jawab moral terhadap masyarakat, konsumen, pelanggan, sejawat, atasan maupun wahana sebagai kewajiban profesionalnya.

Menurut Ahmad Noeman (dalam Ferdianto, 2010), mengatakan bahwa faktor-faktor profesionalisme kerja seseorang itu harus memiliki:

- a. *High learn* adalah karyawan mempunyai pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.
- b. *Sence of honest* adalah seorang karyawan mempunyai rasa kejujuran yang tinggi.
- c. *Independence* adalah seorang karyawan bebas berpendapat selama masih menyangkut dengan perusahaan dan dapat membedakan masalah individu dengan masalah kerjaan.
- d. *Competence* adalah seorang karyawan bertanggung jawab pada hasil kerjanya.
- e. *Corporateness* adalah mempunyai rasa setia kawan yang tinggi.

Menurut Kurniawan (dalam Pradana 2014) faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menunjukkan kelebihan dalam diri karyawan yaitu dapat berbicara dengan baik, ramah terhadap pelanggan dan modal lainnya yang memungkinkan karyawan dapat berbuat banyak bagi perusahaan

b. Kompetensi

Kompetensi yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan juga bisa melakukan serta didukung dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul secara langsung seiring dengan berjalannya waktu. Oleh karena itu berkaitan dengan pelayanan publik maka kemampuan karyawan sangat diperlukan.

c. Kompensasi

Kompensasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan faktor penentu dalam membangkitkan profesionalisme kerja. Kompensasi tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan.

d. Loyalitas

Loyalitas berkaitan erat dengan kemampuan tanggung jawab tugas pekerjaan dan daya tanggap seorang karyawan selain itu loyalitas tidak membedakan dalam memberikan pelayanan kepada golongan tertentu.

e. Performasi

Performasi adalah hasil dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu pada prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan di perusahaannya dalam waktu dan ukuran tertentu.

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan pernyataan filosofis sebagai sesuatu yang dapat membuat para karyawan saling terikat karena dapat dibentuk secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

3. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Menurut Martin (dalam Putri, 2015), menyatakan karakteristik profesionalisme kerja karyawan sesuai dengan tuntutan *good governance* diantaranya adalah:

- a. *Equality* adalah perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. *Equity* adalah perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan setara tidak dibedakan golongan tertentu.
- c. *Loyalty* adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak dilakukan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
- d. *Accountability* adalah setiap karyawan harus siap menerima tanggung jawab atas pekerjaannya, tidak hanya sekedar melaksanakan perintah atasan tetapi juga melaksanakan dengan baik.

Menurut Rifqi (dalam Tamrin & Rumapea, 2017), dimensi profesionalisme kerja meliputi lima dimensi:

- a. Pengabdian pada profesi (*dedication*) adalah yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang

dimiliki, sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.

- b. Kewajiban sosial (*social obligation*) adalah persepsi karyawan terhadap pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik diterima oleh masyarakat ataupun dapat diterima oleh karyawan yang sudah profesional terhadap pekerjaannya.
- c. Kemandirian (*autonomy demands*) adalah persepsi seorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain.
- d. Keyakinan terhadap peraturan (*belief in self regulation*) adalah sebuah keyakinan yang berhak untuk menilai suatu pekerjaan profesional atau tidak adalah rekan sesama profesi dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai hak dalam bidang ilmu dan pekerjaan karyawan.
- e. Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*) adalah menggunakan nama ikatan profesi sebagai panduan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok informal sebagai sumber ide utama pekerjaan.

Menurut Anoraga (dalam Budihargo 2017) dikemukakan beberapa karakteristik profesionalisme kerja yaitu:

- a. Profesionalisme mempunyai sifat mengejar kesempurnaan hasil kerjanya sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu dan kualitas.
- b. Profesionalisme memerlukan kegigihan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai
- d. Profesionalisme membutuhkan integritas tinggi yang tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun dalam keadaan terpaksa.
- e. Profesionalisme membutuhkan adanya keputusan berpikir dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

4. Aspek-aspek Profesionalisme Kerja

Menurut Martin (dalam Nurbaiti, 2013), adapun aspek-aspek profesionalisme adalah:

- a. Aspek potensial yaitu setiap karyawan tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis atau yang bisa menyesuaikan serta dapat dikembangkan dan terus berkembang.
- b. Aspek profesionalisme yaitu setiap karyawan mempunyai keahlian yang berbeda dari orang lain berdasarkan bidangnya masing-masing, hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih baik.
- c. Aspek fungsional yaitu seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil yang tepat serta melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Aspek operasional yaitu setiap karyawan dapat menyalahgunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

- e. Aspek personal yaitu setiap karyawan harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
- f. Aspek produktifitas yaitu setiap karyawan harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Oemar (dalam Suharman, 2019) aspek-aspek profesionalisme adalah sebagai berikut:

- a. Aspek potensial

Setiap karyawan kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis yang menyesuaikan yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.

- b. Aspek profesionalisme

Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung sesuai dengan kemampuannya masing-masing, hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih baik.

- c. Aspek fungsional

Para karyawan melaksanakan pekerjaannya yang bersarkan pada hasil yang tepat serta bekerja sesuai dengan fungsinya yang baik.

- d. Aspek operasional

Setiap karyawan tidak dapat menyalahgunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

- e. Aspek personal

Setiap karyawan harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang setiap pekerjaannya.

f. Aspek produktifitas

Setiap karyawan harus memiliki kerja dan prestasi yang baik, baik secara kualitas dan kuantitas.

5. Indikator-Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Martin (dalam Nurbaiti, 2013) indikator profesionalisme kerja sebagai berikut:

a. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan

Kemahiran merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan secara pengalaman.

b. Kesiapan

Kesiapan para karyawan untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan publik, kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan penyampaian informasi yang jelas.

c. Tanggung jawab dalam pelayanan

Tuntutan pertanggungjawaban atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem perusahaan yang baik berdasarkan kepercayaan.

d. Disiplin

Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika karyawan mampu menaati peraturan-peraturan yang berlaku di suatu perusahaan.

e. Sikap karyawan

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan pelayanan tertentu, sikap sopan santun, empati, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik dalam arti memberikan informasi kepada pelanggan dalam bahasa yang dipahami serta selalu mendengarkan saran serta keluhan pelanggan.

Menurut Siagian (Ramadhan, 2018) indikator profesionalisme kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan yaitu potensi yang menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil pengalaman dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan yang hendak dicapai.

d. Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk mendukung suatu perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e. Teknologi informasi

Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu seorang karyawan bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan proses informasi.

f. Keandalan

Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran alat ukur, hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

Menurut Hall (dalam Darmawan 2019) ada lima indikator-indikator profesionalisme kerja yaitu:

- a. Pengabdian terhadap profesi, artinya profesionalisme adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh dedikasi seseorang dengan tujuan untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.
- b. Kemandirian, artinya seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusannya sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
- c. Kewajiban sosial, artinya manfaat yang dirasakan oleh masyarakat maupun karyawan yang profesional dari adanya suatu pekerjaan
- d. Hubungan sesama profesi, artinya dengan adanya profesionalisme memberikan syarat adanya hubungan profesi dari dalam organisasi atau

kelompok yang mana informasinya sebagai sumber ide utama pekerjaan dan dengan adanya hubungan profesi ini para profesional dapat membangun kesadaran terhadap profesinya.

- e. Keyakinan terhadap profesi, artinya keyakinan bahwa yang mempunyai hak untuk menilai kinerja yang profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi di bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

C. Pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri dalam hal memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi atau kemampuan perusahaan. Ada beberapa cara perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu dengan sistem penilaian kinerja, karena kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan menyumbangkan yang berharga terhadap perusahaan seperti keterampilan dan pengetahuan untuk memperoleh balasan yang sesuai dengan bidangnya, namun pada kenyataannya setiap karyawan memiliki persepsi tersendiri atas kompensasi yang diterimanya. Terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diterimanya tersebut cukup besar dan ada karyawan yang mempersepsikan kompensasinya yang diterima cukup kecil (Nurtjahjanti & Kurniawan, 2016)

Menurut Daulay (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja ataupun sesuatu yang secara langsung diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa karyawan pada

perusahaannya. Sedangkan menurut Hartatik (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.

Seorang karyawan berhak mendapatkan kompensasi ketika karyawan tersebut memiliki keahlian yang akan melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan bidangnya yang bekerja secara profesional, yang menggunakan keahliannya sehingga menghasilkan profesionalisme yang baik mutunya. Adapun ukuran besar atau tidaknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari sikap profesional karyawan tersebut bekerja. Jika sikap profesional kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada di suatu perusahaan baik, maka kompensasi yang diterima karyawan tersebut juga sesuai dengan bidangnya.

Profesionalisme adalah memberi pelayanan dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh atau utuh tanpa mementingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan karyawan serta menghargai karyawan sebagai mana menghargai diri sendiri (Nugrahini, 2015).

Profesionalisme adalah sikap atau perilaku seseorang baik dalam kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menurut bidang dan pekerjaan masing-masing secara baik. Profesionalisme sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian yang akan dapat berjalan efektif jika didukung oleh adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja karyawan menjadi tanggung jawabnya. Sikap profesionalisme seorang karyawan juga berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

Ha: Ada pengaruh antara persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja karyawan.

Ho: Tidak ada pengaruh antara persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang akan diukur dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Persepsi Kompensasi
2. Variabel terikat (Y) : Profesionalisme Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Azwar (2010) adalah operasional variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri-ciri variabel yang dapat diamati. Menurut Masri (dalam Riduwan, 2014) definisi operasional merupakan petunjuk penelitian tentang cara yang dilakukan untuk mengukur variabel.

1. Persepsi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja karyawan, kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal yaitu penggajian yang relatif dan eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu perusahaan dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur persepsi kompensasi menggunakan teori Hasibuan (2011) yang menyebutkan aspek kompensasi langsung (gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas) dan kompensasi tidak langsung

2. Profesionalisme Kerja

Menurut Martin (dalam Nurbaiti, 2013) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan karyawan dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat. Adapun indikator profesionalisme kerja yang dipakai adalah teori Martin (dalam Nurbaiti, 2013) yaitu kemahiran dalam mempergunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dan pelayanan, disiplin dan sikap karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik khusus dalam keseluruhan wilayah yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari terlebih dahulu dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Menurut Riduwan (2014), populasi adalah objek ataupun subjek yang berada pada wilayah tertentu yang ingin diteliti dan juga mempunyai syarat khusus yang terkait dengan masalah penelitian. Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berjumlah 87 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel

merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Riduwan (2014) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi atau perwakilan dari populasi yang diambil dalam penelitian yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode menurut Sugiyono (2010), yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan kurang dari 100 jumlah populasi dalam penelitian ini, sehingga peneliti mengambil seluruh anggota populasi yaitu karyawan PDAM Tirta Muntala Aceh Besar, penelitian ini mengambil subjek secara keseluruhan populasi yaitu sebanyak 87 karyawan, sehingga teknik pemilihan sampling ini dinilai tepat.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode skala, subjek diminta untuk merespon jawaban yang diberikan, sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hal-hal yang sedang diteliti untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang telah dimodifikasi menjadi beberapa alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pernyataan yang mendukung variabel dan *unfavorable* pernyataan yang tidak mendukung variabel yang mana

diukur dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat Setuju Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No.	Alternatif Jawaban	Nilai Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Persepsi Kompensasi

Persepsi kompensasi sebagai variabel dependen akan diukur berdasarkan aspek yang dipaparkan oleh Hasibuan (2011) yaitu, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Jumlah aitem yang digunakan dalam kuesioner sebanyak 32 aitem yang dibagi kedalam 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Rincian mengenai jumlah aitem untuk setiap variabel persepsi kompensasi akan diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2. *Blue Print* Skala Persepsi Kompensasi Uji Coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kompensasi Langsung	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16	16	50%
2	Kompensasi tidak Langsung	17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31	18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32	16	50%
Total		16	16	32	100%

2. Skala Profesionalisme Kerja

Profesionalisme kerja sebagai variabel independen akan diukur berdasarkan skala indikator yang dipaparkan oleh Martin (dalam Nurbaiti, 2013), yaitu kemahiran dalam menggunakan peralatan, kesiapan, tanggung jawab dalam

pelayanan, disiplin dan sikap karyawan. Jumlah aitem yang digunakan dalam kuesioner sebanyak 39 aitem yang dibagi ke dalam 19 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable*. Rincian mengenai jumlah aitem untuk setiap variabel skala profesionalisme kerja, dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Blue Print Skala Profesionalisme Kerja Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemahiran dalam menggunakan peralatan	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	8	20,5%
2	Kesiapan	9, 11, 13, 15	10, 12, 14	7	18 %
3	Tanggung jawab dalam pelayanan	17, 19, 21, 23	16, 18, 20, 22	8	20,5%
4	Disiplin	25, 27, 29, 31	24, 26, 28, 30	8	20,5%
5	Sikap karyawan	33, 35, 37, 39	32, 34, 36, 38	8	20,5%
Total		20	19	39	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika ada pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan validitas isi yang diestimasi dengan pengujian pada kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional melalui *expert judgement*. *Expert Judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing yang memahami tentang penyusunan skala psikologi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam

beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010). Adapun uji reliabilitas alat tes atau skala dengan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows*

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas. Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2011).

F. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Peneliti menguraikannya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* dan dengan menggunakan bantuan dari fasilitas komputer yaitu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi *22 for window*. Data dikatakan berdistribusi normal jika

nilai $p > 0,05$ sedangkan data yang berdistribusi tidak normal dengan taraf signifikan $p < 0,05$ (Noor, 2014).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen (Gunawan, 2015). Uji linearitas yang digunakan adalah analisis *test for linearity* dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22 for windows*. Kriteria pengambilan data kedua variabel linearitas penelitian adalah jika $p < 0,05$ maka data kedua variabel linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka data kedua variabel tidak linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana adalah uji yang digunakan untuk mengetahui antara dua variabel memiliki pengaruh atau tidak (Suyono, 2018). Variabel yang akan diukur dalam uji regresi adalah variabel persepsi kompensasi dan variabel profesional kerja. Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari fasilitas komputer yaitu program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22 for window*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan PDAM Aceh Besar beralamat di Jl. Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kec. Ingin Jaya, Kab. Aceh Besar.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1993 Tanggal 29 Mai 1993 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala. Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Ibu Kota Kabupaten Aceh Besar.

1. Visi dan Misi PDAM Tirta Mountala

a. Visi

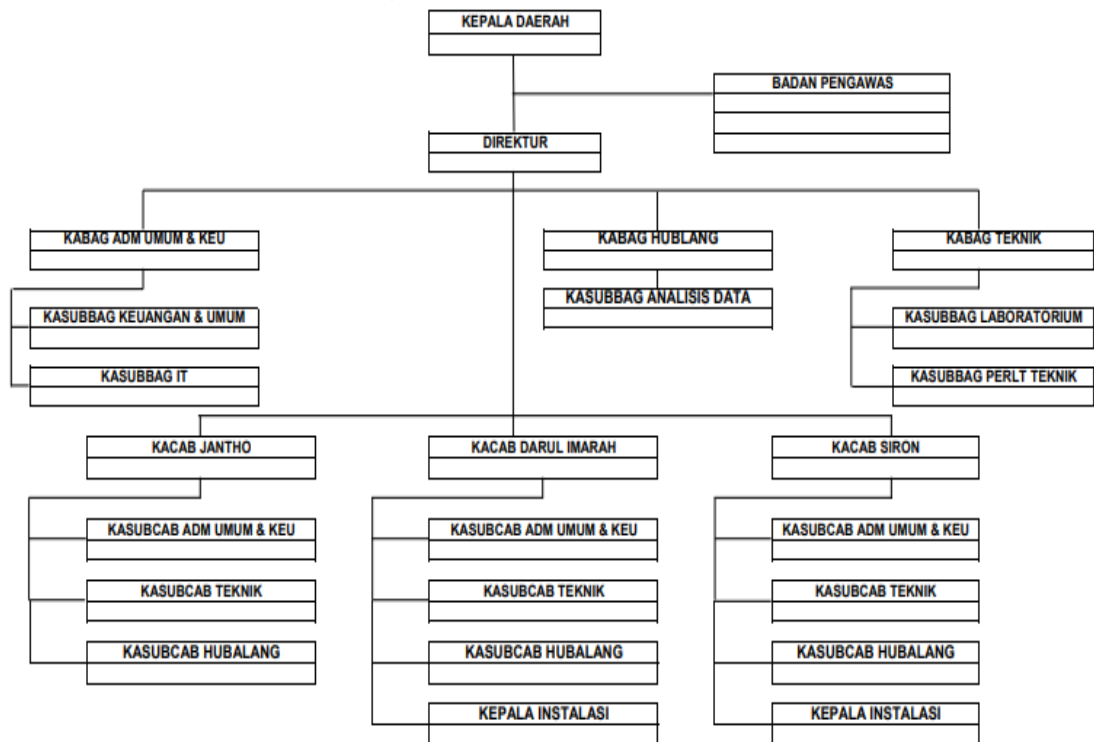
“Menjadi Perusahaan Mandiri dan Profesional”

b. Misi

- 1) Peningkatan Kualitas dan Cakupan Pelayanan,
- 2) Peningkatan Profesionalisme dan Kesejahteraan Karyawan,
- 3) Peningkatan Efisiensi Biaya dan Penagihan Rekening
- 4) Peningkatan Optimalisasi Sistem Operasional Produksi dan Distribusi
- 5) Peningkatan Program Kerja yang Terpadu
- 6) Pemberian Kontribusi untuk Pembangunan Daerah.

2. Struktur Organisasi PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

Gambar 1. Struktur Organisasi PDAM Tirta Mountala Aceh Besar



Sumber: PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, (2023)

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian ini dilakukan untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian yaitu di lokasi penelitian yang dituju. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, mengurus surat izin penelitian selanjutnya melakukan proses penelitian hingga selesai.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 530/UM.M6/F/2022 pada tanggal 12 November 2022 surat tersebut ditujukan kepada Direktur Utama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar. Kemudian Direktur Utama mengeluarkan surat keterangan bahwasanya telah selesai melaksanakan penelitian dengan nomor surat 7/D.II/2023 pada tanggal 16 Januari 2023.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja dengan menggunakan format jawaban skala *Likert* sebagai alat ukur. Item skala persepsi kompensasi disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi kompensasi menurut Hasibuan (2011) yang terdiri dari 32 item. Sedangkan item profesionalisme kerja disusun berdasarkan indikator-indikator

profesionalisme kerja yang disusun oleh Martin (dalam Nurbaiti, 2013) yang terdiri dari 39 item.

C. Pelaksanaan Penelitian

Setelah melakukan beberapa persiapan sebelum melakukan penelitian. Kemudian peneliti melakukan *try out* terpakai pada responden dalam penelitian ini, adapun maksud sistem *try out* terpakai adalah mengabaikan item yang tidak valid dan hanya merespon jawaban responden pada item yang dianggap valid. *Try out* terpakai dilakukan pada 87 orang karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Adapun penyebaran skala penelitian ini dilakukan selama 10 hari yaitu pada tanggal 9 Desember sampai dengan 19 Desember 2022 di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Pembagian skala penelitian dilakukan dengan cara memanfaatkan *platform survey online* yaitu dengan cara membagikan *link* untuk pengisian skala yang dikirim ke grup kelas tiap angkatan melalui komandan tingkat (komting) PDAM Tirta Mountala Aceh Besar melalui *google form*. Pembagian link ini dilakukan karena kondisi yang kurang memungkinkan untuk bertemu dan bertatap muka secara langsung dengan subjek sehingga peneliti membagikan link melalui media sosial. Setelah semua skala terisi, selanjutnya peneliti melakukan skoring dan menganalisis data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 22.0 *for windows*.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *expert judgement* yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan diuji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut valid maka dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem

Diskriminasi item dilakukan untuk melihat item gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan item valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem yang layak pakai pada skala persepsi kompensasi sebanyak 27 aitem dan yang gugur sebanyak 5 aitem, yaitu aitem 2, 8, 10, 24 dan 30. Hasil analisis data aitem skala persepsi konsumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Skala Persepsi Kompensasi Sebelum

No	Aspek	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kompensasi Langsung	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	<u>2</u> , 4, 6, <u>8</u> , <u>10</u> , 12, 14, 16	16	50%
2	Kompensasi tidak Langsung	17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31	18, 20, 22, <u>24</u> , 26, 28, <u>30</u> , 32	16	50%
Total		16	16	32	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber: Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Tabel 5. Hasil Analisis Skala Persepsi Kompensasi Sesudah Aitem Gugur Dibuang

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kompensasi Langsung	13	3	16
2	Kompensasi tidak Langsung	14	2	16
Total		27	5	32

Sumber: Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala profesionalisme kerja berdasarkan hasil analisis aitem, yaitu sebanyak 36 aitem siap pakai dan 3 aitem yang gugur yaitu aitem 2, 21, dan 25. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Skala Profesionalisme Kerja Sebelum

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemahiran dalam menggunakan peralatan	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	8	20,5%
2	Kesiapan	9, 11, 13, 15	10, 12, 14	7	18 %
3	Tanggung jawab dalam pelayanan	17, 19, 21, 23	16, 18, 20, 22	8	20,5%
4	Disiplin	25, 27, 29, 31	24, 26, 28, 30	8	20,5%
5	Sikap karyawan	33, 35, 37, 39	32, 34, 36, 38	8	20,5%
Total		20	19	39	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Tabel 7. Hasil Analisis Skala Profesionalisme Kerja Sesudah Aitem Gugur Dibuang

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kemahiran dalam menggunakan peralatan	7	1	8
2	Kesiapan	7	0	7
3	Tanggung jawab dalam pelayanan	7	1	8
4	Disiplin	7	1	8
5	Sikap karyawan	8	0	8
Total		36	3	39

Sumber: Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

c. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja. Hasil reliabilitas persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Kompensasi dan Profesionalisme Kerja

Skala	<i>Formula Alpha Cronbach</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Persepsi kompensasi	0,921	32
Profesionalisme kerja	0,919	39
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
Persepsi kompensasi	0,930	27
Profesionalisme kerja	0,921	36

Sumber : Olah data *SPSS 22.00 for Windows (2023)*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat untuk reliabilitas skala persepsi kompensasi sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,921 dari 32 aitem dan setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas menjadi 0,930 dari 27 aitem tersisa. Sedangkan reliabilitas skala profesionalisme kerja sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,919 dari 39 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas menjadi 0,921 dari 36 aitem tersisa.

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berjumlah 87 orang, maka peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel jika semua responden pada populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuhadalah sensus (Sugiyono, 2010).

a. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian

Statistics			
		Persepsi_kompensasi	Profesionalisme_kerja
N	Valid	87	87
	Missing	0	0
Mean		63,33	92,63
Std. Deviation		18,550	20,945
Minimum		27	36
Maximum		108	144
Sum		5510	8059

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2022)

Kategori skor persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja dibagi kedalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2017), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Persepsi kompensasi

$$\text{Rendah} = X < 63 - 1.19)$$

$$= X < 44$$

$$\text{Sedang} = (63 - 1.19) \leq X (63 + 1.19)$$

$$= 44 \leq X \leq 82$$

$$\text{Tinggi} = (63 + 1.19) \leq X$$

$$= 82 \leq X$$

2) Profesionalisme kerja

$$\text{Rendah} = X < 93 - 1.21)$$

$$= X < 72$$

$$\text{Sedang} = (93 - 1.21) \leq X (93 + 1.21)$$

$$= 72 \leq X \leq 114$$

$$\text{Tinggi} = (93 + 1.21) \leq X$$

$$= 114 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja peneliti jabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (27 - 43)	Sedang (44 - 81)	Tinggi (82 - 108)	
Persepsi kompensasi	15 (17%)	62 (71%)	10 (12%)	87 (100%)
Profesionalisme kerja	11 (13%)	67 (77%)	9 (10%)	87 (100%)

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 87 orang karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang diteliti, mayoritas memiliki persepsi kompensasi pada kategori sedang, dimana 62 orang (71%) berada pada kategori sedang. 15 orang (17%) berada pada kategori rendah dan 10 orang (12%)

berada pada kategori tinggi. Sedangkan frekuensi pada variabel profesionalisme kerja mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 67 orang (77%), 11 orang (13%) berada pada kategori rendah dan 9 orang (10%) berada pada kategori tinggi. Kesimpulannya adalah mayoritas karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar memiliki persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja sedang atau dapat dikatakan baik.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 for Windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Persepsi kompensasi	1,250	0,088	Normal
Profesionalisme kerja	1,028	0,241	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel persepsi kompensasi menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 1,250 dengan

nilai signifikansi 0,088 atau $p > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel profesionalisme kerja dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 1,028 dan nilai signifikansi 0,241 atau $p > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for Windows*. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Uji Linieritas

Variabel	F	Sig (P)	Kesimpulan
Persepsi kompensasi	25,742	0,000	Linier
Profesionalisme kerja			

Sumber : Olah data *SPSS 22.00 for Windows (2023)*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 25,742 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ atau $p < 0,05$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas yaitu persepsi kompensasi dengan profesionalisme sebagai variabel terikat.

Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Korelasi

	Profesionalisme_kerja	Persepsi_kompensasi
Pearson Correlation	1,000	,507
	,507	1,000
Sig. (1-tailed)	.	,000
	,000	.
N	87	87
	87	87

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa persepsi kompensasi dan profesionalisme memiliki hubungan signifikan secara positif dengan nilai *pearson correlation* r 0,507 dan nilai p 0,000 atau $p < 0,05$. Artinya, apabila persepsi kompensasi tinggi, maka profesionalisme kerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya apabila persepsi kompensasi rendah, maka profesionalisme kerja karyawan akan rendah.

b. Uji regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Regresi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
,507 ^a	,257	,248	,000

a. Predictors: (Constant), Social_Support

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2023)

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, hasil analisis uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,257, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh persepsi kompensasi (X) adalah sebesar 25,7%, sedangkan 74,3% profesionalisme kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini. Sementara, untuk output tabel koefisien di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh persepsi kompensasi (X) terhadap profesionalisme kerja (Y).

E. Pembahasan

Sumbangan pengaruh variabel berdasarkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,257, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh persepsi kompensasi (X) adalah sebesar 25,7%, sedangkan 74,3% profesionalisme kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini. Pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja dapat terjadi dikarenakan perolehan skor aitem yang diisi oleh subjek penelitian. Selain itu, situasi lain yang menyebabkan adanya hubungan kedua variabel disebabkan aitem-aitem yang disebarkan memang sesuai dengan keadaan lingkungan serta yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kinerja karyawan (Sari, 2017), kepuasan kerja

(Yusril, 2020), motivasi kerja (Fauziah, Sanuharyo & Utami, 2016), dan kualitas kerja (Ikbal, Syarifuddin & Saifullah, 2019).

Apabila setiap karyawan mempunyai sikap profesionalisme yang baik, tentunya akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan ataupun mengerjakan suatu pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mempunyai sikap profesionalisme yang baik pasti karyawan tersebut akan kesulitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan ini tentunya akan sangat merugikan perusahaan ataupun instansi ditempat kerjanya.

Hasil diatas sesuai dengan kategorisasi penelitian diamana dari 87 orang karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang diteliti, mayoritas memiliki persepsi kompensasi pada kategori sedang, dimana 62 orang (71%) berada pada kategori sedang. 15 orang (17%) berada pada kategori rendah dan 10 orang (12%) berada pada kategori tinggi. Sedangkan frekuensi pada variabel profesionalisme kerja mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 67 orang (77%), 11 orang (13%) berada pada kategori rendah dan 9 orang (10%) berada pada kategori tinggi. Kesimpulannya adalah mayoritas karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar memiliki persepsi kompensasi dan profesionalisme kerja sedang atau dapat dikatakan baik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Astuti dan Mujiasih (2015) bahwasanya jika seseorang karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap kompensasi maka tingkat profesionalisme kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi yang tidak baik

terhadap kompensasi maka tingkat profesionalisme kerja yang dimiliki karyawan rendah.

Profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut sekaligus dapat membangun citra perusahaan. Profesionalisme kerja adalah kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari dalam bekerja, hal tersebut mengacu pada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas dibidangnya masing-masing dalam melayani masyarakat (Sedarmayanti dalam Vidiyanto, 2013).

Pada saat ini perusahaan banyak mendapatkan sorotan publik terutama dalam hal pelayanan. Masyarakat Indonesia semakin kritis dan mengiginkan pelayanan yang maksimal dari perusahaan, masyarakat menuntut pelayanan yang efektif dalam berbagai hal. Perusahaan sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggung jawab fungsi pelayanan umum yang mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sarana pelayanan kepada seluruh masyarakat terutama karyawan perusahaan (Vidiyanto, 2013).

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, karyawan perusahaan harus adanya persepsi. Persepsi diartikan sebagai prosedur yang didahului pancaindera, penerimaan rangsangan pribadi melauli pancainderanya yang disebut prosesi sensori. Persepsi tidak berhenti di situ saja melainkan persepsi ialah pengorganisasian, penginterpretasikan terhadap dorongan yang di indera

kemudian membuat stimulus itu bermakna dan sebagai reaksi yang kombinasi didalam diri seseorang (Walgito, 2010).

Kompensasi ialah pemberian uang, barang langsung atau tak langsung yang ditampung karyawan selaku pertolongan akan pekerjaan yang telah dilakukannya, kompensasi merupai semua penghargaan atau imbalan dari atasan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya (Hasibuan, 2012).

Menurut Wulandari (2021) mengatakan bahwa persepsi kompensasi merupakan tanggapan individu dalam menginterpretasikan dan menafsirkan suatu informasi tentang kompensasi yang diterimanya, pemberian pembayaran kepada karyawan terdiri dari kompensasi keuangan langsung ataupun kompensasi keuangan tak langsung, kompensasi keuangan langsung yang merupai penggajian dan uang pangan serta THR, kompesasi keuangan tak langsung meliputi pelatihan di awal mulai bekerja, pujian dari atasan karena pendapatan meningkat dan cuti liburan diperlukan sumber daya manusia yang profesional.

Menurut Fibruani, Syuzairi, Iranita (2021) mengatakan bahwa profesionalisme kerja adalah kemampuan ataupun keahlian setiap individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat, tanggap, cermat dan mudah dipahami. Setiap karyawan tentunya dituntut untuk mempunyai sikap profesionalisme dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan waktu yang singkat, seperti menguasai komputer, keterampilan dalam berkomunikasi dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Berdasarkan dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh persepsi kompensasi (X)

terhadap profesionalisme kerja (Y). Artinya, apabila persepsi kompensasi tinggi, maka profesionalisme kerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya apabila persepsi kompensasi rendah, maka profesionalisme kerja karyawan akan rendah.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh persepsi kompensasi terhadap profesionalisme kerja dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
2. Sumbangan variabel penelitian nilai *R Square* sebesar 0,257, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh persepsi kompensasi (X) adalah sebesar 25,7%, sedangkan 74,3% profesionalisme kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.
3. Kesimpulan penelitian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh persepsi kompensasi (X) terhadap profesionalisme kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PDAM

Disarankan agar tetap mentaati segala perintah dan menjalankan tugas dengan semestinya sesuai dengan peraturan yang ada. Berusaha tetap melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa ada kata mengeluh. Apabila

karyawan bekerja dengan baik, maka segala sesuatu pekerjaan akan mudah dilaksanakan dan membawa prestasi untuk diri sendiri.

2. Bagi Instansi

Bagi instansi diharapkan mampu memperhatikan kompensasi karyawan. Karyawan yang bekerja dan berprestasi agar dapat diapresiasi sebagaimana mestinya. Jika karyawan diapresiasi maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dengan sepenuh hati. Selain itu, kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi sebagai faktor penunjang profesionalisme kerja di PDAM.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi profesionalisme kerja atau menganalisa satu persatu indikator persepsi kompensasi yang paling banyak mempengaruhi profesionalisme kerja dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, W, I. (2016). Hubungan persepsi kompensasi dan persepsi motivasi kerja dengan persepsi kinerja karyawan (Studi kasus di pt. matra engineering & construction). *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Astuti, D. E. & Mujiasih, E. (2015). Perception of compensation and job satisfaction on employees of pt kuda inti samudera. *Journal Empati*, 4(1), 5561.
- Budiarti, R. (2015). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. *Skripsi* (Diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Budihargo, B. (2017). Profesionalisme ditinjau dari faktor demografis. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Purwokerto: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Candra, A. & Fatimah. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada dilingkungan pemerintah kabupaten ogan kemering ilir. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1), 815-825.
- Daulay, R. (2016). Manajemen. Lembaga penelitian dan penulisan AQILA. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 8-10.
- Fatmah, W, N. (2013). Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. *Thesis* (Tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ferdianto, M. (2010). Identifikasi faktor-faktor profesionalisme manajer proyek pada proyek konstruksi. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 14(1), 74-81.
- Fauziah, S. B. & Utami, H. (2016). Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada AJB bumiputera 1912 cabang calaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(1), 178-186.
- Fibruani, E. & Syuzairi, M. I. (2021). Pengaruh profesionalisme kerja, disiplin kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada CV Kepri. *Student Online Journal*. 2(2), 1126-1133.
- Fridiyanto. (2022). *Perilaku organisasi*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariete dengan bantuan program (ibm spss) 19*. Semarang: Undip
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan bantuan program (ibm spss)*. Edisi 8. Semarang: Undip
- Halim, A. (2008). *Auditing (dasar-dasar audit laporan keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan STM YKPN.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan sdm (I)*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikbal, M. Syarifuddin, H., & Saifullah, S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 2-12.
- Irsan. (2018). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng. *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarni, W. (2022). *Manajemen organisasi dan sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Jawa Timur: UMSIDA Press.
- Jasiyah, R. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. Jawa Barat: CV. ADAP
- Juliadi. I. (2019). Pengaruh persepsi terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan umum badan usaha urusan logistik (Perum Bulog) devisi regional Aceh. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Kurniawan, B. W. & Nurtjahjanti, H. Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan PT.X. *Jurnal Empati*, 5(4), 732-737.
- Laksmi, R, A. (2011). *Perspektif kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Noor, J. (2014). *Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana

- Nugrahini, P. (2015). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme auditor internal terhadap kualitas audit (Studi empiris pada BUMN dan BUMD di kota Yogyakarta). *Thesis* (tidak diterbitkan). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nurbaiti. (2013). Analisis profesionalisme kerja pegawai dalam pelayanan publik di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN). *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Universitas Teuku Umar Meulaboh.
- Nurthahjanti, H & Kurniawan, B, W. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagment pada karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 5(4), 732-737.
- Pride & Ferrel. (2017). *Pemasaran: Teori dan praktek sehari-hari*. Diterjemahkan oleh Daniel Wirajaya. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Pratiwi, Y. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi provinsi sumatera utara. *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Puspitasari, R. (2018). Pengaruh persepsi tentang kompensasi terhadap referensi karyawan honorer di rumah sakit TK. IV Madiun. *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Ramadhan, G. (2018). Hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(15), 1-9.
- Riduwan. (2014). *Metode & teknik penyusunan proposal penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ruswanda, M, S & Setiawan, H. (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusjatan (Pusat litbang Jalan dan Jembatan) Bandung. *Disertasi*. Universitas Pasundan Bandung
- Sari, M. (2017). Pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Mandiri Kc. Palembang. *Skripsi* (tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Suharman. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja pegawai kejaksaan negerio mataram terhadap kualitas pelayanan publik (studi kasus data pelayanan kasus hukum). *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Suyono. (2018). *Analisis regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwinardi. (2017). Profesional dalam bekerja. *Jurnal Orbith*, 3 (13), 81-85
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh persepsi karyawan tentang keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja perusahaan X. *Jurnal Teknoin*, 21 (4), 234-239.
- Sobur, A. (2011). *Psikologi umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tamrin, A. & Rumapea (2008). Pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap tingkat kepuasan pelanggan pada kantor pt. taspen cabang, manado. *Jurnal Administrasi FISIPOL*, 2(2), 1-9.
- Vidianto, A. O. (2013). Analisis profesionalisme kerja pegawai pada kantor dinas perkebunan kabupaten kuantan singingi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau. *Skripsi* (Tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: CV. Andi
- Wirjayanti, F. (2014). Analisis profesionalisme pegawai dinas sosial kota Pekanbaru. *Thesis* (Tidak diterbitkan), Universitas Islam Negeri Sultan Syarif.
- Wulandari, U. (2021). Hubungan persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan minimarket x di Sumatera Barat. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(1), 239-246.
- Yusril, B. (2020). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, tbk. Universitas Hasanuddin Makassar. *Thesis* (Tidak diterbitkan), Universitas Hasanuddin Makassar.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Zana, R. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja dan intensif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana tbk cabang Medan. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Medan: Universitas Medan Area.

SKALA UJI COBA

Identitas Responden

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : ≤ 25 Tahun 36-45 Tahun
 26-35 Tahun ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : SMA Sarjana
 Diploma Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ≤ 1 Juta 4-5 Juta
 2-3 Juta ≥ 6 Juta

Petunjuk pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju.

SKALA 1 PERSEPSI KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu oleh perusahaan				
2	Perusahaan terlambat dalam memberikan gaji bulanan				
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum kota				
4	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya punya				
5	Upah yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari				
6	Insentif yang saya terima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				
7	Upah yang saya diterima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan				
8	Perusahaan memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan				
9	Insentif yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.				
10	Insentif yang saya terima kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan				
11	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya punya				

12	Perusahaan memberikan insentif yang kurang sesuai dengan pengalaman saya dalam bekerja				
13	Insentif yang saya terima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				
14	Insentif yang saya terima kurang mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				
15	Insentif yang saya terima sesuai dengan target pekerjaan yang saya lakukan				
16	Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan kerja lembur yang saya lakukan				
17	Bonus yang saya terima dari perusahaan dapat membantu kinerja saya semakin baik				
18	Bonus yang diberikan perusahaan tidak mampu dalam membangkitkan semangat saya dalam bekerja				
19	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh				
20	Dana pensiun yang diberikan perusahaan kepada saya kurang sesuai dengan masa kerja saya selama ini				
21	Saya mendapatkan fasilitas poli klinik pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari				
22	Fasilitas poli klinik yang diberikan kepada saya tidak dapat dikunjungi setiap hari				
23	Saya menerima jaminan asuransi apabila mendapatkan pemeriksaan kesehatan di luar rumah sakit				
24	Saya tidak menerima jaminan asuransi apabila mendapatkan pemeriksaan kesehatan di luar rumah sakit				
25	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya				
26	Saya tidak menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.				
27	Saya mendapat fasilitas snack dan makan siang dari perusahaan				
28	Fasilitas snack dan makan siang hanya diberikan beberapa kali oleh perusahaan				
29	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja di perusahaan				
30	Tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan posisi saya di perusahaan				
31	Saya selalu mendapat tunjangan hari raya tepat pada waktunya				
32	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				

SKALA 2 PROFESIONALISME KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
1	Pengalaman kerja yang saya dapatkan sebelumnya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Pengalaman kerja yang saya dapatkan tidak dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan bakat sesuai dengan bidang pekerjaan saya				
4	Pelatihan dari perusahaan tidak sesuai dengan bakat dan kemampuan yang saya miliki				
5	Pelatihan yang diberikan membantu saya dalam meningkatkan kinerja				
6	Pelatihan yang diberikan tidak dapat menunjang pengembangan diri saya selama ini				
7	Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni				
8	Pelatihan yang diberikan berbeda dengan bidang kerja saya selama ini				
9	Saya lebih mengutamakan kepentingan pelanggan daripada pekerjaan lain				
10	Kepentingan pelanggan akan saya tanggapinya ketika saya ada waktu luang				
11	Saya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan				
12	Secepatnya saya akan mengatasi keluhan yang terjadi kepada pelanggan				
13	Keluhan dari pelanggan akan saya kerjakan ketika saya ada waktu luang				
14	Saya berusaha sebaik mungkin dalam menyampaikan informasi dengan baik dan jelas kepada pelanggan				
15	Saya memberikan informasi seadanya kepada pelanggan yang datang				
16	Saya mengorbankan tenaga dan pikiran saya agar pelayanan lebih maksimal				
17	Saya memberikan pelayanan seadanya kepada pelanggan				
18	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan				
19	Saya mengerjakan pekerjaan saya ketika mendesak saja				
20	Saya berusaha mendapatkan kepercayaan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik				
21	Kepercayaan pelanggan bagi saya bukanlah hal yang				

	perlu diutamakan				
22	Saya membuat jadwal pekerjaan yang rinci untuk memudahkan saya dalam mengatur waktu kerja				
23	Saya lebih memilih cara kerja biasa saja meskipun membuat pekerjaan saya menghabiskan banyak waktu				
24	Saya datang ke kantor tepat waktu				
25	Saya datang ke kantor suka-suka hati saya				
26	Saya menaati setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan				
27	Saya melanggar beberapa aturan yang dibuat perusahaan				
28	Setelah jam istirahat siang, saya kembali ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan				
29	Ketika jam istirahat berakhir saya masih diperjalana ke kantor				
30	Saya rutin masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan				
31	Saya libur kerja tanpa alasan beberapa kali				
32	Saya mendengarkan dengan baik keluhan dari pelanggan				
33	Saya akan merespon yang penting saja apabila mendengar keluhan pelanggan				
34	Saya bersikap ramah ketika bertemu dengan pelanggan				
35	Saya bersikap biasa saja dalam berhadapan dengan pelanggan				
36	Apabila terjadi kesalahan dalam memberikan informasi, saya akan meminta maaf dan bertanggung jawab dalam memperbaikinya				
37	Menurut saya adalah hal biasa jika saya melakukan kesalahan dalam memberikan informasi kepada pelanggan				
38	Ketika berhadapan dengan keluhan pelanggan saya berusaha mencari solusi dari permasalahan tersebut				
39	Ketika berhadapan dengan keluhan pelanggan saya tidak langsung merespon keluhan tersebut				

SKALA PENELITIAN

Identitas Responden

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : ≤ 25 Tahun 36-45 Tahun
 26-35 Tahun ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : SMA Sarjana
 Diploma Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ≤ 1 Juta 4-5 Juta
 2-3 Juta ≥ 6 Juta

Petunjuk pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju.

SKALA 1 PERSEPSI KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu oleh perusahaan				
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum kota				
3	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya punya				
4	Upah yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari				
5	Insentif yang saya terima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				
6	Upah yang saya diterima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan				
7	Insentif yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.				
8	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya punya				
9	Perusahaan memberikan insentif yang kurang sesuai dengan pengalaman saya dalam bekerja				
10	Insentif yang saya terima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				
11	Insentif yang saya terima kurang mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya				

12	Insentif yang saya terima sesuai dengan target pekerjaan yang saya lakukan				
13	Insentif yang saya terima tidak sesuai dengan kerja lembur yang saya lakukan				
14	Bonus yang saya terima dari perusahaan dapat membantu kinerja saya semakin baik				
15	Bonus yang diberikan perusahaan tidak mampu dalam membangkitkan semangat saya dalam bekerja				
16	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh				
17	Dana pensiun yang diberikan perusahaan kepada saya kurang sesuai dengan masa kerja saya selama ini				
18	Saya mendapatkan fasilitas poli klinik pegawai yang dapat dikunjungi setiap hari				
19	Fasilitas poli klinik yang diberikan kepada saya tidak dapat dikunjungi setiap hari				
20	Saya menerima jaminan asuransi apabila mendapatkan pemeriksaan kesehatan di luar rumah sakit				
21	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya				
22	Saya tidak menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.				
23	Saya mendapat fasilitas snack dan makan siang dari perusahaan				
24	Fasilitas snack dan makan siang hanya diberikan beberapa kali oleh perusahaan				
25	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja di perusahaan				
26	Saya selalu mendapat tunjangan hari raya tepat pada waktunya				
27	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				

SKALA 2 PROFESIONALISME KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
1	Pengalaman kerja yang saya dapatkan sebelumnya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan bakat sesuai dengan bidang pekerjaan saya				
3	Pelatihan dari perusahaan tidak sesuai dengan bakat dan kemampuan yang saya miliki				
4	Pelatihan yang diberikan membantu saya dalam meningkatkan kinerja				
5	Pelatihan yang diberikan tidak dapat menunjang pengembangan diri saya selama ini				
6	Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni				
7	Pelatihan yang diberikan berbeda dengan bidang kerja saya selama ini				
8	Saya lebih mengutamakan kepentingan pelanggan daripada pekerjaan lain				
9	Kepentingan pelanggan akan saya tanggapi ketika saya ada waktu luang				
10	Saya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan				
11	Secepatnya saya akan mengatasi keluhan yang terjadi kepada pelanggan				
12	Keluhan dari pelanggan akan saya kerjakan ketika saya ada waktu luang				
13	Saya berusaha sebaik mungkin dalam menyampaikan informasi dengan baik dan jelas kepada pelanggan				
14	Saya memberikan informasi seadanya kepada pelanggan yang datang				
15	Saya mengorbankan tenaga dan pikiran saya agar pelayanan lebih maksimal				
16	Saya memberikan pelayanan seadanya kepada pelanggan				
17	Saya akan mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan				
18	Saya mengerjakan pekerjaan saya ketika mendesak saja				
19	Saya berusaha mendapatkan kepercayaan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik				
20	Saya membuat jadwal pekerjaan yang rinci untuk memudahkan saya dalam mengatur waktu kerja				
21	Saya lebih memilih cara kerja biasa saja meskipun				

	membuat pekerjaan saya menghabiskan banyak waktu				
22	Saya datang ke kantor tepat waktu				
23	Saya menaati setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan				
24	Saya melanggar beberapa aturan yang dibuat perusahaan				
25	Setelah jam istirahat siang, saya kembali ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan				
26	Ketika jam istirahat berakhir saya masih diperjalana ke kantor				
27	Saya rutin masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan				
28	Saya libur kerja tanpa alasan beberapa kali				
29	Saya mendengarkan dengan baik keluhan dari pelanggan				
30	Saya akan merespon yang penting saja apabila mendengar keluhan pelanggan				
31	Saya bersikap ramah ketika bertemu dengan pelanggan				
32	Saya bersikap biasa saja dalam berhadapan dengan pelanggan				
33	Apabila terjadi kesalahan dalam memberikan informasi, saya akan meminta maaf dan bertanggung jawab dalam memperbaikinya				
34	Menurut saya adalah hal biasa jika saya melakukan kesalahan dalam memberikan informasi kepada pelanggan				
35	Ketika berhadapan dengan keluhan pelanggan saya berusaha mencari solusi dari permasalahan tersebut				
36	Ketika berhadapan dengan keluhan pelanggan saya tidak langsung merespon keluhan tersebut				

TABULASI TRY OUT

SKALA PERSEPSI KOMPENSASI TRY OUT

SUBJE K	AITEM																												TOTA L					
	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 3	a2 4	a2 5	a2 6	a2 7	a2 8		a2 9	a3 0	a3 1	a3 2	
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	82	
2	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	77	
3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
5	1	4	1	4	4	4	3	1	1	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	1	2	1	4	1	4	2	4	4	4	2	4	1	87	
6	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	86	
7	1	1	3	3	4	4	3	4	3	1	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	84	
8	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	86	
9	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	68	
10	1	4	1	1	1	2	2	4	2	3	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1	4	2	3	1	3	1	2	1	4	1	4	72	
11	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	3	3	1	1	77	
12	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
14	4	1	1	4	1	1	4	3	2	1	4	1	4	1	4	1	2	2	3	1	4	4	1	1	1	4	4	3	2	3	1	2	75	
15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	79	
16	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	82	
17	1	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	69	
18	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	80	
19	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	72	
20	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	77	
21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	79	
22	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	89	
23	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	

24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	35	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
28	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	37		
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	50			
30	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	94			
31	4	1	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	2	4	2	1	4	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	88			
32	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	86	
33	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	43		
34	4	1	3	3	4	4	4	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	86	
35	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	93
36	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	47	
37	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	3	1	60			
38	1	4	1	2	1	1	3	4	1	3	4	3	1	1	1	4	1	4	1	4	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
40	1	1	1	3	3	1	1	4	1	4	3	4	3	4	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	1	4	3	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	80	
41	2	2	3	3	3	2	4	3	1	4	2	4	1	4	3	4	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
42	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
43	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	83		
44	2	1	2	2	3	4	2	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	1	4	1	2	3	2	1	2	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	75	
45	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
46	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88		
47	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	78
48	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	75	

49	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	4	2	70
50	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	4	77
51	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	95
52	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	4	1	4	1	4	1	4	3	1	3	2	74
53	4	1	2	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	93
54	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
55	1	2	3	3	3	3	1	4	3	1	3	4	3	2	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	4	2	1	3	1	4	1	4	85
56	2	1	4	2	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	94
57	3	3	1	3	1	3	2	4	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	2	3	3	2	1	4	1	4	1	1	2	2	2	3	75
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
59	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	75
60	1	2	1	4	2	4	4	1	2	2	3	3	1	3	4	4	2	4	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	3	2	3	3	80
61	1	2	4	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	4	3	2	1	4	3	1	4	4	3	2	2	70
62	2	2	3	4	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	76
63	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	84
64	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	74
65	4	2	2	3	3	2	4	1	4	1	3	2	4	2	3	1	4	1	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	86
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	85
67	4	1	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	76
68	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	86
69	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	86
70	3	2	4	2	1	3	2	2	1	4	3	1	1	1	2	1	4	4	1	2	1	3	4	1	1	2	4	2	2	1	1	3	69
71	1	4	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	72
72	4	1	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	82

73	4	1	3	4	4	4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	1	4	1	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	91
74	1	1	1	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	71
75	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	74	
76	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	80	
77	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	80	
78	1	1	2	4	1	4	4	4	1	3	2	3	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	74	
79	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	2	1	2	1	4	3	2	2	64	
80	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	3	2	1	4	1	2	1	4	1	2	3	3	76	
81	3	1	4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	111	
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
83	2	3	4	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	60
84	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	2	2	1	2	2	4	1	2	2	60	
85	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	66	
86	4	1	2	3	1	4	3	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	88	
87	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	46	

SKALA PROFESIONALISME KERJA TRY OUT

SUB JEK	AITEM																																TO TA L							
	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a 10	a 11	a 12	a 13	a 14	a 15	a 16	a 17	a 18	a 19	a 20	a 21	a 22	a 23	a 24	a 25	a 26	a 27	a 28	a 29	a 30	a 31	a 32								
1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	92		
2	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	96		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78			
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39			
5	2	3	1	1	2	3	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	4	1	4	4	1	1	4	1	4	2	1	2	101
6	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	105
7	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	3	1	111
8	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	99
9	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	103
10	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	96
11	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	107
12	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	96
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
14	1	4	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	95
15	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	91	
16	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	98
17	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	3	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	95
18	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	85
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	107	

UJI VALIDITAS DAN REALIABITAS PERSEPSI KOMPENSASI

A. Sebelum

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71,49	360,392	,514	,919
VAR00002	71,93	381,274	,115	,924
VAR00003	71,56	363,412	,525	,918
VAR00004	71,30	356,654	,701	,916
VAR00005	71,41	356,292	,677	,916
VAR00006	71,31	357,496	,648	,917
VAR00007	71,33	357,388	,683	,916
VAR00008	71,72	373,946	,295	,921
VAR00009	71,46	360,182	,611	,917
VAR00010	71,76	377,325	,238	,922
VAR00011	71,37	357,026	,685	,916
VAR00012	71,71	367,091	,500	,919
VAR00013	71,49	358,625	,615	,917
VAR00014	71,60	369,011	,396	,920
VAR00015	71,38	359,424	,626	,917
VAR00016	71,68	369,639	,377	,920
VAR00017	71,31	356,984	,654	,917
VAR00018	71,72	371,435	,356	,921
VAR00019	71,43	355,387	,680	,916
VAR00020	71,78	371,359	,358	,920
VAR00021	71,49	355,392	,672	,916
VAR00022	71,72	371,597	,352	,921
VAR00023	71,45	360,692	,545	,918
VAR00024	71,60	374,685	,261	,922
VAR00025	71,33	358,295	,596	,917

VAR00026	71,55	371,204	,331	,921
VAR00027	71,51	360,392	,545	,918
VAR00028	71,59	369,804	,402	,920
VAR00029	71,43	356,712	,674	,916
VAR00030	71,72	376,109	,237	,922
VAR00031	71,47	358,066	,615	,917
VAR00032	71,75	374,168	,311	,921

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73,85	387,524	19,686	32

B. Sesudah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	27

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60,98	315,581	,580	,928
VAR00003	61,05	319,230	,579	,928
VAR00004	60,78	313,661	,737	,925
VAR00005	60,90	312,419	,734	,925
VAR00006	60,79	313,468	,707	,926
VAR00007	60,82	313,291	,746	,925
VAR00009	60,94	316,101	,669	,926
VAR00011	60,85	312,710	,754	,925
VAR00012	61,20	328,857	,387	,930
VAR00013	60,98	313,511	,698	,926
VAR00014	61,08	330,261	,305	,931
VAR00015	60,86	314,213	,715	,926
VAR00016	60,94	316,101	,669	,926

VAR00017	60,79	312,329	,729	,925
VAR00018	61,08	330,261	,305	,931
VAR00019	60,91	310,317	,767	,925
VAR00020	60,98	315,581	,580	,928
VAR00021	60,98	311,232	,736	,925
VAR00022	61,08	330,261	,305	,931
VAR00023	60,93	315,925	,613	,927
VAR00025	60,82	313,966	,658	,926
VAR00026	60,91	310,317	,767	,925
VAR00027	60,99	315,663	,612	,927
VAR00028	61,07	328,879	,362	,930
VAR00029	60,91	311,922	,754	,925
VAR00031	60,95	312,626	,706	,926
VAR00032	60,78	313,661	,737	,925

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63,33	344,109	18,550	27

UJI VALIDITAS DAN REALIABITAS PROFESIONALISME KERJA

A. Sebelum

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	39

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96,7126	443,347	,636	,915
VAR00002	97,2414	460,488	,283	,919
VAR00003	96,8506	447,501	,585	,916
VAR00004	97,2529	453,749	,449	,917
VAR00005	96,8046	449,182	,512	,916
VAR00006	97,0460	457,603	,343	,918
VAR00007	96,8046	445,950	,599	,915
VAR00008	97,1609	457,927	,340	,918
VAR00009	96,8736	451,298	,487	,917
VAR00010	97,0575	452,008	,459	,917
VAR00011	96,7471	446,726	,559	,916
VAR00012	96,6552	447,275	,555	,916
VAR00013	97,2529	448,656	,514	,916
VAR00014	96,6437	448,534	,524	,916
VAR00015	97,0115	451,128	,498	,917
VAR00016	96,6552	450,880	,527	,916
VAR00017	97,0230	450,418	,464	,917
VAR00018	96,7816	448,545	,494	,917
VAR00019	97,2299	458,505	,321	,919
VAR00020	96,7241	449,900	,490	,917
VAR00021	97,2069	459,631	,286	,919
VAR00022	96,7356	452,732	,452	,917
VAR00023	97,1494	448,756	,518	,916
VAR00024	96,6897	452,123	,438	,917
VAR00025	97,1724	463,749	,194	,920
VAR00026	96,7241	452,993	,452	,917

VAR00027	97,1839	457,338	,325	,919
VAR00028	96,6322	451,445	,469	,917
VAR00029	97,2644	454,592	,403	,918
VAR00030	96,5977	450,406	,513	,916
VAR00031	97,1724	457,470	,310	,919
VAR00032	96,7011	450,817	,493	,917
VAR00033	97,0805	451,703	,452	,917
VAR00034	96,7241	443,481	,592	,915
VAR00035	97,2989	457,468	,349	,918
VAR00036	96,6207	447,122	,570	,916
VAR00037	97,2529	449,540	,501	,916
VAR00038	96,7701	451,574	,459	,917
VAR00039	97,2759	454,597	,374	,918

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99,4943	475,067	21,79603	39

B. Sesudah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89,8506	406,454	,676	,917
VAR00003	89,9885	410,244	,631	,918
VAR00004	90,3908	420,752	,388	,920
VAR00005	89,9425	411,613	,560	,918
VAR00006	89,7816	410,987	,573	,918
VAR00007	89,9425	409,008	,638	,917
VAR00008	89,8851	408,591	,623	,917

VAR00009	90,0115	413,942	,530	,919
VAR00010	90,1954	418,275	,419	,920
VAR00011	89,8851	408,591	,623	,917
VAR00012	89,7931	409,329	,614	,918
VAR00013	90,3908	415,148	,473	,919
VAR00014	89,7816	410,987	,573	,918
VAR00015	90,1494	416,780	,472	,919
VAR00016	89,7931	413,422	,576	,918
VAR00017	90,1609	417,253	,416	,920
VAR00018	89,9195	411,307	,533	,919
VAR00019	90,3908	415,148	,473	,919
VAR00020	89,8621	411,330	,559	,918
VAR00022	89,8736	413,879	,527	,919
VAR00023	90,2874	415,765	,465	,919
VAR00024	89,8276	412,912	,518	,919
VAR00026	89,8621	414,004	,532	,919
VAR00027	90,2184	419,149	,388	,920
VAR00028	89,7701	412,528	,546	,918
VAR00029	90,4023	422,987	,314	,921
VAR00030	89,7356	412,011	,582	,918
VAR00031	89,8276	412,912	,518	,919
VAR00032	89,8391	412,509	,558	,918
VAR00033	90,2184	419,149	,388	,920
VAR00034	89,8621	404,818	,667	,917
VAR00035	89,9195	411,307	,533	,919
VAR00036	89,7586	408,348	,650	,917
VAR00037	90,3908	417,915	,417	,920
VAR00038	89,9080	413,457	,517	,919
VAR00039	90,4023	422,987	,314	,921

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,6322	438,677	20,94462	36

TABULASI PENELITIAN

SKALA PERSEPSI KOMPENSASI PENELITIAN																												
SUBJEK	AITEM																											
	a1	a3	a4	a5	a6	a7	a9	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a25	a26	a27	a28	a29	a31	a32	TOTAL
1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	69
2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	69
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
5	1	1	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	1	78
6	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	81
7	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	74
8	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	81
9	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	54
10	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	4	1	3	2	3	1	4	1	4	2	1	3	1	2	1	1	4	54
11	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	63
12	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
14	4	1	4	1	1	4	2	4	1	4	1	4	1	2	2	3	1	4	4	1	1	4	4	3	2	1	2	66
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	68
16	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	71
17	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	1	4	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	51
18	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	69
19	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	59
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	67
21	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	66
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	84
23	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	84

48	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	62
49	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	1	1	4	1	2	4	1	1	4	2	61
50	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	4	65
51	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	90
52	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	4	1	1	4	1	4	3	3	2	63
53	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	81
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
55	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	2	1	3	1	1	4	70
56	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	86
57	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	4	1	1	2	2	3	60
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
59	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	4	1	2	3	2	1	64
60	1	1	4	2	4	4	2	3	3	1	3	4	4	2	4	1	2	2	3	1	3	4	1	3	3	3	3	71
61	1	4	2	1	2	2	3	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	4	3	2	4	3	1	4	4	2	2	61
62	2	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	4	1	2	2	2	2	63
63	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	75
64	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	62
65	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	1	4	1	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	2	79
66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	67
67	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	68
68	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	81
69	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	81
70	3	4	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	4	4	1	2	1	3	4	1	2	4	2	2	1	3	59

71	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	58	
72	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	2	3	2	3	2	2	3	69	
73	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	1	4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	84	
74	1	1	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	61	
75	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	1	2	2	64	
76	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	68	
77	4	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	1	2	67	
78	1	2	4	1	4	4	1	2	3	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	2	2	2	62	
79	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	50	
80	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	3	2	4	1	2	1	4	2	3	65	
81	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	96
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
83	2	4	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	49
84	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	40	
85	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	58	
86	4	2	3	1	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	83
87	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	36

SKALA PROFESIONALISME KERJA PENELITIAN

SUBJ EK	AITEM																																TOT AL						
	a 1	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a1 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 2	a2 3	a2 4	a2 6	a2 7	a2 8	a2 9	a3 0	a3 1	a3 2	a3 3	a3 4	a3 5		a3 6	a3 7	a3 8	a3 9		
1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	85	
2	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	93
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
5	2	1	1	2	3	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	1	4	4	1	1	4	1	4	2	1	2	95		
6	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	102		
7	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	3	1	105		
8	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	96		
9	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	100		
10	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	4	1	1	4	1	1	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	84		
11	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	104		
12	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	84		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
14	1	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	89		
15	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84		
16	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	92		
17	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	3	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	83		
18	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	79		
19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	98		
20	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	79		

21	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	1	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	92	
22	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	108	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	112
24	3	3	4	3	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	109	
25	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	107	
26	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	115	
27	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	1	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	113		
28	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	115	
29	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	107	
30	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	114		
31	3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	2	1	107		
32	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	99
33	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	53
34	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	98
35	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	4	1	4	2	3	1	4	2	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	99
36	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	54
37	1	2	3	4	1	4	3	1	4	1	2	2	2	3	3	3	1	1	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	91	
38	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	3	1	4	1	68	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	3	4	1	2	4	4	4	1	1	1	2	2	1	58	
40	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	1	3	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	115	
41	1	2	2	3	4	4	4	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	2	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	1	1	2	86		
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	135		
43	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	90		
44	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	1	4	1	2	4	1	4	4	1	4	1	4	1	2	2	2	2	3	4	1	4	3	103	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109

47	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	1	4	4	1	1	4	1	4	1	91
48	4	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4	3	1	1	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	85
49	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	3	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	99
50	4	3	2	4	4	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	93
51	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	96
52	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	4	1	4	1	4	1	3	1	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	96
53	3	3	3	4	4	2	2	3	1	4	4	2	4	2	4	1	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	99
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
55	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	91
56	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	109
57	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	4	1	4	2	3	2	3	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	99
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
59	4	2	1	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	1	4	1	3	3	2	3	1	1	3	2	4	2	3	1	2	2	4	1	93	
60	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	1	3	4	1	3	4	1	4	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	100
61	2	4	3	2	4	2	1	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	3	2	2	1	4	3	1	4	2	1	2	3	4	2	3	3	1	2	4	92
62	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	77
63	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	92
64	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	98
65	4	4	2	4	1	3	1	3	1	4	4	1	4	2	3	1	2	1	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	3	2	3	1	94
66	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	90
67	2	2	2	4	3	3	2	1	1	2	2	1	4	4	2	1	1	3	4	1	1	4	1	3	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	76	
68	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	96
69	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	111

70	2	3	1	1	2	3	4	3	2	1	1	1	3	4	2	4	4	1	2	2	4	1	2	4	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	4	82		
71	1	3	3	1	1	1	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	85		
72	2	4	1	4	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	88		
73	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	108		
74	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	79		
75	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	93		
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	103
77	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	1	2	88		
78	1	1	1	1	4	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	99	
79	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	55		
80	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	3	2	1	2	1	4	1	80		
81	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137		
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
83	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
84	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	52		
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	102	
86	4	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	118
87	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	58	

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Persepsi_ kompensasi	Profesionalisme_ kerja
N		87	87
Normal Parameters ^a	Mean	63.33	92.63
	Std. Deviation	18.550	20.945
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.110
	Positive	.075	.085
	Negative	-.134	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.250	1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088	.241
a. Test distribution is Normal.			

UJI LINIERITAS

Means

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalis me_kerja * Persepsi_kom pensasi	Between Groups	(Combined)	20803,385	41	507,400	1,349	,163
		Linearity	9680,498	1	9680,498	25,742	,000
		Deviation from Linearity	11122,887	40	278,072	,739	,833
	Within Groups		16922,845	45	376,063		
	Total		37726,230	86			

UJI HIPOTESIS

Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme_kerja	92,63	20,945	87
Persepsi_kompensasi	63,33	18,550	87

Correlations			
		Profesionalism e_kerja	Persepsi_komp ensasi
Pearson Correlation	Profesionalisme_kerja	1,000	,507
	Persepsi_kompensasi	,507	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme_kerja	.	,000
	Persepsi_kompensasi	,000	.
N	Profesionalisme_kerja	87	87
	Persepsi_kompensasi	87	87

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,507 ^a	,257	,248	18,165	,257	29,339	1	85	,000

a. Predictors: (Constant), Persepsi_kompensasi

FREKUENSI DATA SUBJEK PENELITIAN

Frequencies

		Statistics	
		Persepsi_kompensasi	Profesionalisme_kerja
N	Valid	87	87
	Missing	0	0
Mean		63,33	92,63
Std. Deviation		18,550	20,945
Minimum		27	36
Maximum		108	144
Sum		5510	8059

Frequency Table

		Persepsi_kompensasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	6	6,9	6,9	6,9
	28	2	2,3	2,3	9,2
	30	1	1,1	1,1	10,3
	32	1	1,1	1,1	11,5
	33	1	1,1	1,1	12,6
	36	1	1,1	1,1	13,8
	37	1	1,1	1,1	14,9
	40	1	1,1	1,1	16,1
	42	1	1,1	1,1	17,2
	49	2	2,3	2,3	19,5
	50	1	1,1	1,1	20,7
	51	1	1,1	1,1	21,8
	53	1	1,1	1,1	23,0
	54	2	2,3	2,3	25,3
	58	2	2,3	2,3	27,6
	59	3	3,4	3,4	31,0
	60	2	2,3	2,3	33,3
	61	3	3,4	3,4	36,8
	62	4	4,6	4,6	41,4
	63	3	3,4	3,4	44,8
	64	2	2,3	2,3	47,1
	65	2	2,3	2,3	49,4
	66	3	3,4	3,4	52,9
	67	4	4,6	4,6	57,5
	68	4	4,6	4,6	62,1
	69	4	4,6	4,6	66,7
	70	1	1,1	1,1	67,8
71	2	2,3	2,3	70,1	
74	2	2,3	2,3	72,4	
75	1	1,1	1,1	73,6	

76	1	1,1	1,1	74,7
78	3	3,4	3,4	78,2
79	1	1,1	1,1	79,3
80	1	1,1	1,1	80,5
81	7	8,0	8,0	88,5
83	1	1,1	1,1	89,7
84	3	3,4	3,4	93,1
86	2	2,3	2,3	95,4
90	1	1,1	1,1	96,6
96	1	1,1	1,1	97,7
105	1	1,1	1,1	98,9
108	1	1,1	1,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Profesionalisme_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	3	3,4	3,4	3,4
	52	1	1,1	1,1	4,6
	53	1	1,1	1,1	5,7
	54	1	1,1	1,1	6,9
	55	1	1,1	1,1	8,0
	58	2	2,3	2,3	10,3
	68	1	1,1	1,1	11,5
	70	1	1,1	1,1	12,6
	72	1	1,1	1,1	13,8
	76	1	1,1	1,1	14,9
	77	1	1,1	1,1	16,1
	79	3	3,4	3,4	19,5
	80	1	1,1	1,1	20,7
	82	1	1,1	1,1	21,8
	83	1	1,1	1,1	23,0
	84	3	3,4	3,4	26,4
	85	3	3,4	3,4	29,9
	86	1	1,1	1,1	31,0
	88	2	2,3	2,3	33,3
	89	1	1,1	1,1	34,5
	90	2	2,3	2,3	36,8
	91	3	3,4	3,4	40,2
	92	4	4,6	4,6	44,8
	93	4	4,6	4,6	49,4
94	1	1,1	1,1	50,6	
95	1	1,1	1,1	51,7	
96	4	4,6	4,6	56,3	

98	3	3,4	3,4	59,8
99	6	6,9	6,9	66,7
100	2	2,3	2,3	69,0
102	2	2,3	2,3	71,3
103	2	2,3	2,3	73,6
104	1	1,1	1,1	74,7
105	1	1,1	1,1	75,9
107	3	3,4	3,4	79,3
108	3	3,4	3,4	82,8
109	3	3,4	3,4	86,2
111	1	1,1	1,1	87,4
112	1	1,1	1,1	88,5
113	1	1,1	1,1	89,7
114	1	1,1	1,1	90,8
115	3	3,4	3,4	94,3
118	1	1,1	1,1	95,4
135	1	1,1	1,1	96,6
137	1	1,1	1,1	97,7
144	2	2,3	2,3	100,0
Total	87	100,0	100,0	

A. PENULIS

Nama : Julia Novita Sari Ritonga
 Tempat, Tanggal Lahir : Parmeraan, 19 Juli 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat Email : ritongajulia@gmail.com
 Pekerjaan : Mahasiswi

B. ORANGTUA/WALI

Ayah
 Nama : Abdul Halim Ritonga
 Pekerjaan : Petani
 Alamat : Parmeraan
 Ibu
 Nama : Dahlia Tanjung
 Pekerjaan : Petani
 Alamat : Parmeraan

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Nama Institusi	Tahun
SD / Sederajat	SD	2005 - 2011
SMP / Sederajat	MTS	2011 - 2014
SMA / Sederajat	MAS	2014 - 2017
Strata I Psikologi	Universitas Muhammadiyah Aceh	2018 - 2023

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 29 Juli 2023

Julia Novita Sari Ritonga
 NPM: 1809110063