

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN SDM RSUD CUT MUTIA
LHOKSEUMAWE ACEH**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH:

NIZAR KURNIAWAN

14.860.0157



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PESETUJUAN

Judul Skripsi : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe

Nama : Nizar Kurniawan

Nomor Stambuk : 14.860.0157

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi



Salmiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus: 17 Oktober 2019

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
17 Oktober 2019



Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

Dewan Penguji

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, MSi
2. Azhar Aziz, S.Psi, MA
3. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi
4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 10 September 2019



Nizar Kurniawan

14.860.0157

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

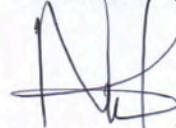
Nama : Nizar Kurniawan
NPM : 14.860.0157
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh**. Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di:

Pada Tanggal:

17 Oktober 2019



Yang Menyatakan
(Nizar Kurniawan)

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIANSDM RSUDCUT MUTIA LHOKSEUMAWE

NizarKurniawan

14.860.0157

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan Bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe dengan jumlah sampel 53 sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode *skala likert*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan mempunyai nilai reliabilitas koefisien *Cronbach Alpha* 0.940, kontribusi yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan masing-masing memiliki kontribusi harga $p < 0.05$. Dominasi pada kontribusi sedang/rendah terkena bagian-bagian faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan sesuai dengan analisis validitas *Chi Kuadrat* dan rumus reliabilitas *Cronbach Alpha*. Semua faktor sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian diatas dengan masing-masing faktor mempunyai bobot sumbangan 36.36% untuk faktor kepemimpinan, bobot sumbangan 20.42% untuk pelatihan dan pendidikan, bobot sumbangan 19.44% untuk pengawasan kerja, bobot sumbangan 12.39% untuk lingkungan kerja, dan bobot sumbangan 11.37% untuk kompensasi.

Kata kunci: **Produktivitas Kerja, Karyawan**

FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF HUMAN RESOURCES PART OF RSUD CUT MUTIA LHOKSEUMAWE

NizarKurniawan

14.860.0157

ABSTRACT

This study aims to determine the description of the factors that influence the Employee Productivity of the HR Department of Cut Mutia Lhokseumawe Hospital. The method used in this research is quantitative method. The subjects of this study were employees of the HR Cut Cut Mutis Lhokseumawe department with a sample of 53 samples. Data collection techniques using total sampling. The data collection method uses the Likert scale method. Based on the results of this study indicate that the factors affecting work productivity in employees have a Cronbach Alpha coefficient reliability value of 0.940, contributions that affect work productivity of each employee have a price contribution of $p < 0.05$. The dominance of moderate / low contribution is affected by the factors that influence work productivity in employees according to the Chi Square validity analysis and Cronbach Alpha reliability formula. All factors are very important in influencing work productivity in employees. This is shown from the results of the above research with each factor weighing 36.36% for leadership, contributing weight 20.42% for training and education, contribution weight 19.44% for work supervision, contribution weight 12.39% for the work environment, and contribution weight 11.37 % for compensation.

Keywords: Employee Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
B. Produktivitas	12
1. Pengertian Produktivitas	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.....	13
3. Indikator Produktivitas.....	15
C. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	17
1. Aspek-aspek Produktivitas Kerja	18
2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja	19
1. Faktor Kepemimpinan.....	19
2. Faktor Kompensasi	21
3. Pelatihan dan Pendidikan.....	23
4. Lingkungan Kerja.....	28
5. Pengawasan Kerja.....	32
D. Kerangka Konseptual	36
 BAB III METODE PENELITIAN	 37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
D. Populasi, Teknik Pengumpulan Sampel dan Sampel	38

E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Validitas Dan ReliabilitasAlat Ukur	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
E. Pembahasan.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Skala Produktivitas Kerja
- B. Hasil Data Try Out dan Hasil Data Penelitian
- C. Surat Keterangan Bukti Penelitian dan Surat Keterangan Selesai Penelitian



DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Produktivitas Sebelum Uji Coba	48
Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Produktivitas Sebtelah Uji Coba	51
Tabel III. Rangkuman Hasil Perhitungan Realibilitas Statistics.....	53
Tabel IV. Descriptive Statistics.....	53
Tabel V. Persentase dan Frekuensi Faktor Kepemimpinan	55
Tabel VI. Persentase dan Frekuensi Faktor Kompensasi.....	55
Tabel VII. Persentase dan Frekuensi Faktor Pelatihan dan Pendidikan.....	56
Tabel VIII. Persentase dan Frekuensi Faktor Lingkungan Kerja.....	57
Tabel IX. Persentase dan Frekuensi Faktor Pengawasan Kerja.....	57

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti Panjatkan keHadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun skripsi ini tepat pada waktunya. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi. Oleh itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Seiring dengan itu peneliti skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Setelah melalui prosedur yang ditentukan oleh jurusan dalam hal penelitian skripsi, maka terwujudlah skripsi yang berjudul “ **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM Di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe**”

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan harus. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.

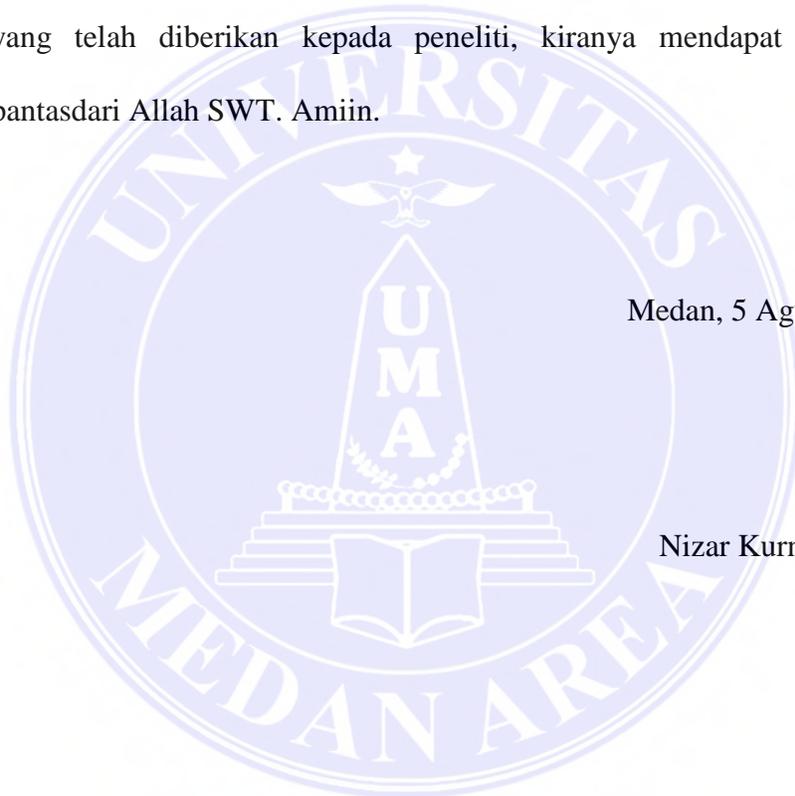
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Bagian Bidang Psikologi Industri dan Organisasi
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan waktunya untuk memberikan arahan, saran, dan juga membimbing dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
6. Ibu Salamiah Sari Dewi S.Psi. M.Psi, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran, mendengarkan keluhan, serta banyak masukan dan motivasi yang membangun kepada peneliti sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen yang dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmunya kepada peneliti.
8. Seluruh staf administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah melayani dan membantu dalam pengurusan administrasi.
9. Teman-teman seperjuanganku yang sudah membantu dalam menemukan beberapa solusi selama proses penyelesaian karya ini.
10. Seluruh keluarga besar yang tidak henti-hentinya berdoa dan menanyakan kapan skripsi ini selesai.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti, kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Allah SWT. Amiin.

Medan, 5 Agustus 2019

Nizar Kurniawan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Tenaga kerja, pegawai, karyawan maupun buruh sebenarnya sama yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari atasan, untuk meningkatkan kebutuhan hidup, yang berdasar pada, prestasi, kemampuan perusahaan dan keutuhan pekerjaan.

Karyawan membutuhkan sesuatu yang dapat menunjang dirinya mencapai sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi agar tetap produktifitas dalam melaksanakan suatu perencanaan, maka dari itu ada beberapa faktor yang dibutuhkan oleh karyawan dan akan penulis paparkan dengan menghubungkannya dengan fenomena yang sedang terjadi di tempat penelitian.

Kerja menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kerja karyawan, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kerja karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian

yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan menghadapi manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis.

Dalam hal ini terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurun; turunya presensi atau ketidakhadiran karyawan, mental dan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan dan pelatihan kerja. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti terdapat beberapa penurunan produktivitas kerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir.

Fenomena yang terjadi di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe adalah kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan serta tidak adanya interaksi secara langsung dengan pemimpin dan banyak faktor lainnya yang belum diteliti oleh penulis secara mendalam karena keterbatasan waktu dan akan diteliti lebih lanjut agar mengetahui faktor apa sebenarnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di bagian SDM tentunya karena bagian ini yang paling penting dalam sebuah instansi perusahaan.

Meninjau hasil wawancara peneliti dengan karyawan, maka dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “Kepemimpinan, Kompensasi, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Kerja”, disebabkan kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu datang ke kantor, tidak peduli dengan nasib lingkungannya jika dipimpin oleh siapapun, seperti tidak berpartisipasi dalam pemilihan umum, tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan jujur, dan kurang peduli dengan kepentingan pasien.

Seperti yang diungkapkan oleh TQ, 24 Tahun, sudah bekerja selama 3 tahun, sebagai berikut:

“Pengennya sih ada pelatihan atau tambahan belajar gitu diadain, jadi kita gak hanya bekerja saja, tapi juga menambah wawasan agar lebih mengetahui bagaimana menyelesaikan atau bertanggung jawab terhadap pasien kita” (wawancara personal, 06 februari 2018).

Selain itu, karyawan lain yang melakukan wawancara dengan peneliti bernama PC, 22 tahun, sudah bekerja selama 2 tahun, menyatakan sebagai berikut :

“Kalau masalah pemimpin atau atasan, belum pernah jumpa langsung sih, hanya mendengarkan arahan dan kewajiban atau tugas saja dari bagian hrd ataupun supervisor rs.” (wawancara personal, 27 oktober 2018)

Karyawan lainnya ada A, 25 tahun sudah bekerja selama 8 bulan, menyatakan sebagai berikut :

“Mengenai pengawasan atau penilaian kinerja selama saya bekerja gak ada ya.. cuman saya kurang tau apakah masalah kinerja dikaitkan dengan gaji yang diterima masing masing. karna saya pun tidak pernah bertanya mengenai gaji atau upah yang diterima oleh rekan saya. just do it” (wawancara personal, 29 oktober 2018).

Karyawan lain yang melakukan wawancara dengan peneliti adalah TH, 23 tahun, sudah bekerja selama 8 bulan, menyatakan sebagai berikut:

“Kalau lingkungan kerja nyaman sih, cukup nyaman karna disini kami memiliki fasilitas yang cukup lengkap, karna RS inikan termasuk rumah sakit yang cukup besar ya, hanya saja jika bekerja di shift malam agak kurang nyaman sih karna kitakan harus memeriksa pasien, istirahatnya juga gentian dengan rekan jadi kamar yang disediakan untuk tempat istirahat kami sementara itu kurang memadai karna gabung dengan dokter koas yang sedang belajar di RS juga.” (wawancara personal, 30 oktober 2018).

Fenomena yang terjadi diatas di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe yang melatar belakangi peneliti untuk mengkaji hal ini. Berdasarkan wacana diatas, tampak bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dari faktor sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, faktor produktivitas kerja karyawan perlu difahami agar karyawan dapat meningkatkan kerjanya dalam persaingan di zaman sekarang ini.

Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya. RSUD Cut Mutia Lhokseumawe merupakan Rumah Sakit umum terbesar dikota Lhokseumawe Aceh yang sangat baik dalam hal fasilitas dan menampung banyak pasien..rumah sakit ini membutuhkan suatu penilaian kerja karyawan yang lebih baik sehingga rumah sakit dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian kerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kerja karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe. Penilaian tentang kerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi

karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kerja.

Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menyadari pentingnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe untuk mencapai tujuan demi kepentingan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe dimasa yang akan datang. Maka, berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan judul ” **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe**”

B. Identifikasi Masalah

Adapun produktivitas kerja karyawan yang bekerja di RSUD cukup besar dan akan memiliki produktivitas dalam bekerja yang tinggi untuk meningkatkan kerjanya. Ada identifikasi masalah pada RSUD Cut Mutia Lhokseumawe ditinjau dari masing-masing faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satunya

menurut (Siagian, 2000) adalah faktor kepemimpinan adalah karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi atasannya. Faktor kompensasi adalah merupakan peneluaran biaya bagi perusahaan dan berharap agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh prestasi yang lebih besar dari karyawan. Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin. Oleh karena itu seorang karyawan yang bekerja dalam RSUD menjadi tanggung jawab yang besar, dan di pengaruhi oleh beberapa motivasi yang akan muncul.

C. Batasan Masalah

DSalam masalah peneliti, meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bekerja di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe, aceh. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe dengan jumlah sampel sebanyak 103 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk dijadikan sebagai karya ilmiah kiranya perlu diberikan suatu rumusan masalah yang diteliti itu menjadi lebih jelas uraian dan ruang lingkupnya. Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: **“Bagaimana Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe?”**

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh.

F. Manfaat Penelitian

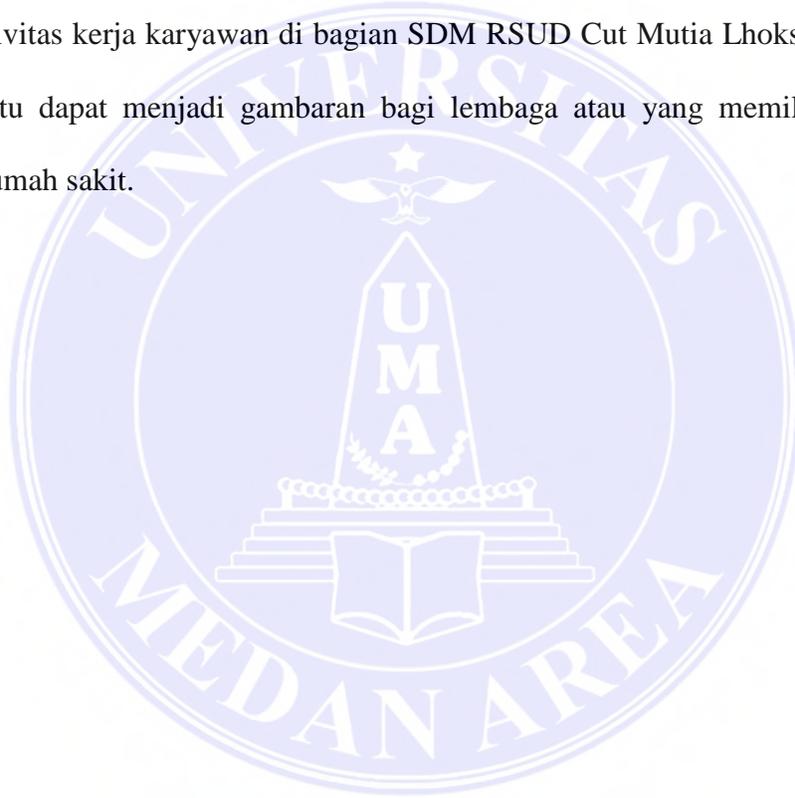
Sebagaimana yang diharapkan bahwa setiap penulisan memiliki suatu manfaat tertentu. Adapun manfaat penelitian dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan wawasan pengetahuan yang berguna bagi psikologi industri dan organisasi serta ilmu psikologi lain yang terkait dengan mengenai produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tentang pentingnya produktivitas kerja dalam masa depan karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh. Artinya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi SDM dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh. Selain itu dapat menjadi gambaran bagi lembaga atau yang memiliki perusahaan selain rumah sakit.



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia. Didalamnya meliputi karyawan, buruh dan pegawai. Karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Tenaga kerja, pegawai, karyawan maupun buruh sebenarnya sama yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari atasan, untuk meningkatkan kebutuhan hidup, yang berdasar pada, prestasi, kemampuan perusahaan dan keutuhan pekerjaan. Karyawan dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja sebagai karyawan di dinas kependudukan dan catatan sipil, yang bekerja dibawah naungan pemerintahan. (Sari, 2009).

Karyawan adalah sumber daya manusia/ penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa pegawai/ karyawan itu sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain:

Ndraha (1999), karyawan adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *he people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal.*

- a. Hadari Nawawi, karyawan adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan.
- b. Wirawan, karyawan merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi disamping sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (dalam Alami, 2015).

Menurut Rivai (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai perjanjiannya.

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik (Hasibuan, 2000).

Menurut Sinungan (2003) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi. Menurut (Sedarmayanti, 2001) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Ravianto, 1989).

Menurut Simanjuntak (1993) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan, Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

1. faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat perlukana dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2001) adalah :

1. **Sikap kerja**, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. **Tingkat keterampilan**, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan daldam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. **Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi**, yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
4. **Manajemen produktivitas**, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
5. **Efisiensi tenaga kerja**, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. **Kewiraswastaan**, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

1. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

a. Motivasi kerja

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

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

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

c. Kemampuan kerja

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

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang di hasilkan akan tetapi lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan tinggi.

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito (2002) ada lima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2000). Kepemimpinan menurut (Nasution, 2000) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan.

a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan** adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi** adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. **Kemampuan Komunikasi** adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. **Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. **Kemampuan Mengendalikan Emosional** adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2. Faktor Kompensasi

Faktor kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba. Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi didefinisikan sebagai balasan kepada seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan baik upah perjam ataupun gaji periodik. (William dan Keith Davis, 2000).

Komponen-komponen kompensasi tersebut meliputi:

a. Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam,perhari,dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan.

b. Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputin banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya sikaryawan mendapat kecelakaan dan lain sebagainya. Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain yaitu tunjangan sakit, santunan cacat, santunan kematian, tunjangan hari tua, pesangon, uang jasa dan ganti rugi.

a. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

3. Pelatihan dan pendidikan

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Kaswan, 2011).

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau

peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan (Nitisemito, 2002) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan.

- a. Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

- b. Sistem ceramah

Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk

memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

c. Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan.

d. Sistem latihan praktek

Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.

e. Sistem kombinasi

Merupakan sistem kombinasi dari sistem yang ada. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kegiatan latihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas oleh adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara yang paling efektif dan efisien dari pelaksanaan kerjanya.

a. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara. Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

- a. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- b. Seleksi sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembapan,. Ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004).

Berdasarkan definisi di atas maka beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain : (Edwin B.Flipppo, 2004)

- a. Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.
- b. Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang datang dari karyawan.
- c. Musik yang mengalun dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.
- d. Bau merupakan factor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap apa hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

- e. Penerangan yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.
- f. Keamanan dan keselamatan kerja, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil. Penggunaan alat untuk keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.
- g. Kebisingan, siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.
- h. Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat membentuk komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan karyawan. Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua

pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik (Sumarni, 2000). Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan menggunakan teknologi modern tidak akan banyak, berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pengaruh lingkungan buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan memberikan imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

a. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan 35 Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3. Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. 36 Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

5. Pengawasan kerja

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya

pengawasan kerja ini adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. (Laure, 1998). Pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. (Manulang, 2000)

Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- b. Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- d. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan. (Soewarno, 1996).

a. Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Sondang Siagian terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

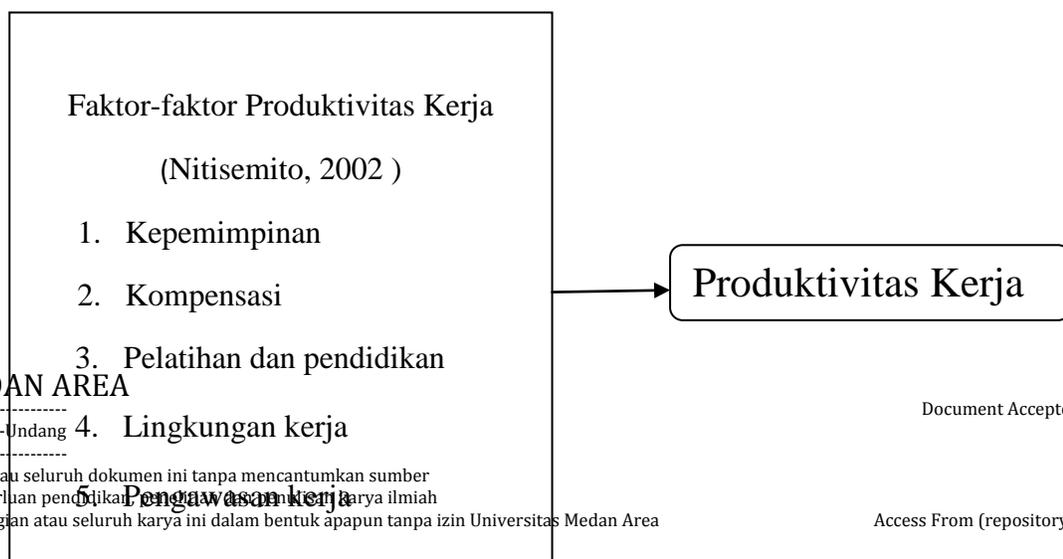
1. Kontrol Masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan 27 umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada 5 lima faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yang pertama adalah Faktor kepemimpinan, yang kedua faktor kompensasi, yang ketiga faktor pelatihan dan pendidikan, yang ke empat faktor lingkungan kerja, yang terakhir adalah pengawasan kerja. Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam setiap pekerjaan dan meningkatkan produktivitas, setiap atasan harus bisa akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, yaitu suatu suasana yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka dan kemudian dianalisis dengan statistik (Sugiono, 2010). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang dari penelitian ini adalah “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe”.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dalam mengukur faktor-faktor produktivitas kerja menggunakan teori (Nitisemito, 2002) bahwa ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yang pertama faktor

kepemimpinan adalah karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi atasannya. Kedua faktor kompensasi adalah merupakan peneluaran biaya bagi perusahaan dan berharap agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh prestasi yang lebih besar dari karyawan. Ketiga pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Keempat lingkungan kerja adalah karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif. Kelima pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin.

D. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Sampel

1. Populasi

Menurut Martono (2014) Populasi adalah merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian dan juga sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan tetap bagian SDM yang bekerja di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe yaitu sebanyak 53 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel di bidang pelatihan dan pengembangan rumah sakit. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2017). Alasan mengapa menggunakan *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu 53 sampel karyawan bagian SDM di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah skala psikologi.

a. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui. (Arikunto, 2006). Pernyataan dalam angket tersebut dikerjakan oleh sampel penelitian atau obyek yang diteliti, Faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dengan faktor-faktor yaitu: faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, pengawasan kerja. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, dengan tujuan untuk memudahkan objek yang diteliti menjawab pertanyaan yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan model skala likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk *item* berbentuk *unfavorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan sosial, khususnya psikologi sosial adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015) dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya

suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan realibilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur yang dikatakan sah jika alat ukur itu mampu apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal berasal dari kata “ validity” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mengukur apa yang apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson Yaitu dengan mencari koefisien antara skor tiap-tiap butir dengan skor total.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
 $\sum xy$ = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan hasil skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y
 n = Jumlah subjek

2. Reabilitas alat ukur

Reabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2015). Menurut Suryabrata reabilitas alat ukur juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat diestimasi (Azwar, 2015). Untuk mengetahui seberapa besar indeks reabilitas maka dapat menggunakan skala dengan teknik formula alpa Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum G}{G_t} \right)$$

Keterangan :

- R_{11} : koefisien relabilitas apha
 n : jumlah butir soal
 $\sum G$: varians butir soal
 G_t : varian total

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

x = nilai skor yang dipilih

3. Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, Azwar (2000) menyatakan bahwa penelitian deskriptif menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.

Data yang diperoleh dari alat ukur akan di olah dengan menggunakan bantuan program SPSS 18.0 *For Windows Version* Untuk mendapatkan gambaran Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di RSUD Cut Mutia Lhoksemawe.

a. Uji asumsi

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji asumsi terhadap hasil penelitian yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel faktor-faktor

yang Mempengaruhi produktivitas kerja pada penelitian terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini diajukan dengan menggunakan *one sample kolomogorov-smirnov* dengan rumus sebagai berikut :

$$K D : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *kolomogorov – smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($p > 0,05$). sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari dari 0, 05 pada ($p < 0,05$), maka dikatakan tidak normal (hadi, 2000).

b. Uji homogenitas

Untuk mendapatkan gambaran skor Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM di RSUD Cut Mutia Lhoksemawe menggunakan uji KMO dan *Barlett test* dengan rumus F persen, sebagai berikut :

$$Persentase = \frac{\text{jumlah skor setiap skala}}{\text{total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{persentase} \times N}{100}$$

Hadi (2000) menyatakan bahwa uraian kesimpulan dalam penelitian deskriptif didasari oleh angka yang tidak terlalu dalam. Data yang akan diolah dengan analisa tidak statistik dengan menggunakan SPSS 18.0 *for Windows Version*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan diuraikan simpulan dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja dinyatakan sebagai faktor yang benar-benar mempengaruhi Produktivitas Kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian di atas dengan masing-masing faktor mempunyai bobot sumbangan 36.36% untuk faktor Kepemimpinan, bobot sumbangan 20.42% untuk faktor Pelatihan dan Pendidikan, bobot sumbangan 19.44% untuk faktor Pengawasan Kerja, bobot sumbangan 12.39% untuk Lingkungan Kerja, bobot sumbangan 11.37% untuk faktor Kompensasi.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa faktor yang benar-benar mempunyai nilai tertinggi dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Kepemimpinan dengan bobot sumbangan sebesar 36.36%.
3. Sedangkan faktor Kompensasi merupakan faktor terendah dengan bobot sumbangan sebesar 11.37%.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada karyawan di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh

Dari hasil penelitian bahwa faktor kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh paling rendah, dengan ini diharapkan kepada karyawan agar terus meningkatkan kompensasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat.

2. Kepada RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh

Dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja harus lebih dibuat nyaman mungkin, dan lebih sering membuat pelatihan-pelatihan ataupun kegiatan yang membuat karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja sehingga berpengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja yang positif dan baik bagi pihak RSUD.

3. Kepada peneliti selanjutnya, untuk meneliti faktor lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan lebih banyak melakukan pelatihan terhadap seluruh karyawannya, apabila ingin meneliti di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh disarankan agar peneliti lebih sedikit dalam membuat angket dan lebih sederhana mungkin supaya tidak membuat karyawan bosan dalam mengisi angket karna banyaknya pernyataan yang dibuat.

Skala
Untuk melanjutkan skripsi di UMA

Petunjuk pengisian

Berikut ini akan disajikan sebuah skala yang terdiri dari 100 pernyataan mengenai **PANDANGAN ANDA** terhadap **DIRI ANDA**. Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya, dengan cara memilih:

- SS : Bila anda merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut.
S : Bila anda merasa **Setuju** dengan pernyataan tersebut.
TS : Bila anda merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
STS : Bila anda merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh pengisian :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Petugas kesehatan dalam keadaan bersih dan rapi				×

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berilah tanda garis pada jawaban yang ingin anda ubah, kemudian silanglah jawaban yang anda anggap sesuai.

Contoh :

No	pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Petugas kesehatan dalam keadaan bersih dan rapi	=			×

bila sudah selesai, tolong periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada nomor yang terlewatkan. **Selamat Mengerjakan.**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pemimpin mampu memberikan solusi dengan tegas				
2.	Selain upah perusahaan memberikan kompensasi atau tunjangan lainnya				
3.	Instruktur dalam pelatihan membuat peserta bersemangat				
4.	Suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja sangat nyaman				
5.	Rumah sakit memiliki pengawasan tingkat kehadiran karyawan melalui cctv atau finger print				
6.	Pemimpin mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam suatu keadaan				
7.	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan				
8.	Adanya peningkatan kualitas kerja pada karyawan setelah dilakukan pelatihan				
9.	Kondisi udara didalam ruang kerja sangat baik				
10.	Pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik				
11.	Pemimpin mampu memberikan jawaban alternatif dalam situasi tertentu				
12.	Saya merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan				
13.	Memberikan pelatihan dan pendidikan akan menambah kemampuan bagi para peserta				
14.	Kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sangat terjaga				
15.	Pengawasan proses produksi pada rumah sakit sangat baik				
16.	Kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan				
17.	Tersedianya jaminan sosial untuk para karyawan				
18.	Peserta semangat dalam mengikuti pelatihan				
19.	Situasi lingkungan kerja menambah semangat kerja				
20.	Pemimpin mempersiapkan tugas untuk karyawan dengan baik.				
21.	Pemimpin mampu memberikan motivasi pada bawahannya				

22.	Perusahaan menyediakan asuransi kecelakaan untuk pekerjanya				
23.	Materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan				
24.	Fasilitas kerja membangkitkan semangat untuk tetap hadir dalam bekerja				
25.	Pemimpin memiliki tugas untuk karyawannya melakukan tindakan dengan tepat				
26.	Pemimpin memakai kemampuannya untuk kepentingan perusahaan				
27.	Pemimpin menyediakan asuransi untuk keluarga para pekerjanya				
28.	Karyawan mampu mengaplikasikan materi yang telah disampaikan ke dalam pekerjaannya				
29.	Kendaraan umum, mudah menjangkau tempat kerja.				
30.	Semakin baik kerja karyawan maka perusahaan akan memberikan bonus				
31.	Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik				
32.	Materi yang diberikan dapat menambah wawasan para karyawan				
33.	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawannya				
34.	Pemimpin mampu menerima masukan dari bawahan				
35.	Atasan mempersiapkan metode-metode untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan sangat baik				
36.	Pegawai harus mengikuti target yang telah diberikan oleh perusahaan				
37.	Pemimpin menyampaikan pesan pada bawahannya dengan baik				
38.	Metode yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mudah dimengerti				
39.	Pemimpin mampu mengendalikan bawahannya dengan baik				
40.	Metode yang diberikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik				
41.	Pemimpin tegas dalam menyampaikan tugas pada karyawannya				
42.	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan para				

	karyawan				
43.	Pemimpin mampu berinteraksi dengan bawahan				
44.	Pelatihan yang diberikan menambah pengetahuan karyawan				
45.	Pemimpin bertanggung jawab terhadap karyawannya				
46.	Pemimpin harus bisa menahan emosi, jika karyawannya bermasalah				
47.	Pemimpin memfasilitasi karyawannya untuk keperluan menjalankan tugasnya				
48.	Ketika memiliki masalah diluar, karyawan tidak pernah menyangkut pautkan dengan pekerjaan				
49.	Pemimpin bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan bawahannya				
50.	Pemimpin mampu menahan emosinya saat ada masalah dengan bawahan				
51.	Pemimpin tidak mampu memberikan solusi dengan tegas				
52.	Perusahaan tidak pernah memberikan tunjangan kepada karyawan				
53.	Instruktur dalam pelatihan kurang membuat peserta bersemangat				
54.	Suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja tidak nyaman				
55.	Tidak pernah dilakukan pengawasan untuk kehadiran karyawan				
56.	Pemimpin tidak mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam suatu keadaan				
57.	Perusahaan memberikan upah yang tidak wajar untuk pekerjaanya				
58.	Tidak ada peningkatan kerja karyawan walaupun sudah dilakukan pelatihan				
59.	Kondisi udara di dalam ruang kerja sangat tidak nyaman				
60.	Pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan kurang baik				
61.	Pemimpin kurang mampu memberikan jawaban alternatif dalam situasi tertentu				
62.	Saya tidak puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan				
63.	Materi pelatihan dan pendidikan yang diberikan kurang menambah pengetahuan peserta				

64.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat tidak terjaga kebersihannya				
65.	Pengawasan proses produksi pada rumah sakit sangat buruk				
66.	Tidak efektifnya kepemimpinan akan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya				
67.	Tidak tersedianya jaminan sosial untuk para karyawan				
68.	peserta tidak bersemangat dalam mengikuti pelatihan				
69.	Situasi lingkungan kerja tidak menambah semangat kerja				
70.	Pemimpin tidak dapat mempersiapkan tugas karyawannya				
71.	Pemimpin tidak mampu memberikan motivasi pada bawahannya				
72.	Perusahaan tidak memberikan asuransi untuk para pekerjanya				
73.	Materi pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan				
74.	Fasilitas kerja kurang membangkitkan semangat untuk hadir dalam bekerja				
75.	Pemimpin kurang peduli dengan tindakan karyawannya				
76.	Pemimpin memakai kemampuannya untuk urusan pribadi				
77.	Perusahaan tidak menanggung asuransi untuk keluarga pekerja				
78.	Karyawan tidak mampu mengaplikasikan materi yang diberikan dalam pelatihan				
79.	Kendaraan umum tidak mudah terjangkau				
80.	Perusahaan tidak akan memberikan bonus untuk karyawan				
81.	Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan				
82.	Materi yang diberikan tidak menambah wawasan karyawan				
83.	Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan untuk karyawannya				
84.	Pemimpin tidak menerima masukan dari bawahannya				
85.	Metode-metode pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang dipersiapkan kurang baik				
86.	Pegawai tidak mengikuti target yang telah				

	diberikan oleh perusahaan				
87.	Pemimpin tidak mampu menyampaikan pesan kepada bawahannya secara baik				
88.	Metode yang diberikan perusahaan kepada karyawan sulit untuk dimengerti				
89.	Pemimpin kurang mampu mengendalikan bawahannya				
90.	Metode yang diberikan perusahaan tidak menjamin sumber daya manusia yang baik				
91.	Pemimpin tidak tegas dalam menyampaikan tugas pada karyawannya				
92.	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan tidak dapat meningkatkan keterampilan karyawan				
93.	Pemimpin kurang berinteraksi dengan bawahan				
94.	Pelatihan yang diberikan tidak dapat menambah pengetahuan karyawan				
95.	Pemimpin kurang bertanggung jawab terhadap karyawannya				
96.	Pimpinan tidak dapat menahan emosi, jika karyawannya bermasalah				
97.	Pimpinan Tidak dapat memfasilitasi para karyawan untuk keperluan menjalankan tugasnya				
98.	Ketika ada masalah diluar perusahaan, karyawan selalu menyangkut pautkan dengan pekerjaannya				
99.	Pemimpin tidak mau mempertanggung jawabkan kesalahan yang dilakukan bawahannya				
100.	Pemimpin tidak bisa menahan emosi saat ada masalah dengan bawahan				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
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	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
5	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
6	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
7	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
8	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
9	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
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	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
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
16	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
17	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
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
21	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3

33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4		
34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3		
35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
37	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
38	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
39	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
40	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
41	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
42	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
43	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
45	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
46	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
47	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
52	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
53	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3



36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69		
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	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	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	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	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	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	
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	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	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	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	4	4	3	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
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	3	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	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	4	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	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	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	

3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	
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	300
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	300
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	317
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	326
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	318
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	300
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	300
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	336
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	303
3	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	3	3	3	3	3	299
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	313
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	309
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	308
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	322
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	323
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	309
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	300
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	387
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	350
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	364
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	318
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	314
3	4	3	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	315
4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	329
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	318
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	306
3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	325
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	325
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	302
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	292
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	345
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	321

	1	2	3	4	5	6	7	8	12	13	14	15	16	17	18	19	22	23	24	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36
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	3	3
2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
5	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
6	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
7	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
8	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
9	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
10	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
11	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
12	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
16	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
17	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
18	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
19	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
21	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
23	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
28	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4

32	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3		
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
35	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
37	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
38	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
40	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
41	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
42	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
43	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
45	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
46	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
47	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
48	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
49	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
50	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
51	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
52	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	
53	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	

	38	41	42	43	44	45	46	47	48	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
88	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
90	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
107	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
109	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
92	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30
91	4	4	3	3	3	3	3	2	3	28
93	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
90	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31
101	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
97	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
89	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
81	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
100	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32

	49	50	51	53	54	55	56	57	59	60	61	63	65	66	67	70	72	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	57
	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	60
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	57
	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	55
	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	55
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	56
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	65
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	51
	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	56
	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	59
	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	52
	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	51
	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	48
	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	48
	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	48
	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	61

74	75	76	77	78	79	80	81	82	84	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34

85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56

4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	34
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	32
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	57

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet0.

DATASET CLOSE DataSet1.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kp11 kp12 kp13 kp14 kp15 kp16 kp17 kp18 kp19 kp20 kp21 kp22 kp23 kp24 kp25 kp26 kp27 kp28 kp29 kp30 kp31 kp32 kp33 kp34 kp35 kp36 ko1 ko2 ko3 ko4 ko5 ko6 ko7 ko8 ko9 ko10 ko11 ko12 pt1 pt2 pt3 pt4 pt5 pt6 pt7 pt8 pt9 pt10 pt11 pt12 pt13 pt14 pt15 pt16 pt17 pt18 pt19 pt20 pt21 pt22 pt23 pt24 lk1 lk2 lk3 lk4 lk5 lk6 lk7 lk8 lk9 lk10 lk11 lk12 pk1 pk2 pk3 pk4 pk5 pk6 pk7 pk8 pk9 pk10 pk11 pk12 pk13 pk14 pk15 pk16  
/SCALE('PRODUKTIVITAS') ALL  
/MODEL=ALPHA
```

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		10-Aug-2019 18:57:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kp11 kp12 kp13 kp14 kp15 kp16 kp17 kp18 kp19 kp20 kp21 kp22 kp23 kp24 kp25 kp26 kp27 kp28 kp29 kp30 kp31 kp32 kp33 kp34 kp35 kp36 ko1 ko2 ko3 ko4 ko5 ko6 ko7 ko8 ko9 ko10 ko11 ko12 pt1 pt2 pt3 pt4 pt5 pt6 pt7 pt8 pt9 pt10 pt11 pt12 pt13 pt14 pt15 pt16 pt17 pt18 pt19 pt20 pt21 pt22 pt23 pt24 lk1 lk2 lk3 lk4 lk5 lk6 lk7 lk8 lk9 lk10 lk11 lk12 pk1 pk2 pk3 pk4 pk5 pk6 pk7 pk8 pk9 pk10 pk11 pk12 pk13 pk14 pk15 pk16 /SCALE('PRODUKTIVITAS') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 11/7/19

Notes

Output Created		10-Aug-2019 18:57:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kp11 kp12 kp13 kp14 kp15 kp16 kp17 kp18 kp19 kp20 kp21 kp22 kp23 kp24 kp25 kp26 kp27 kp28 kp29 kp30 kp31 kp32 kp33 kp34 kp35 kp36 ko1 ko2 ko3 ko4 ko5 ko6 ko7 ko8 ko9 ko10 ko11 ko12 pt1 pt2 pt3 pt4 pt5 pt6 pt7 pt8 pt9 pt10 pt11 pt12 pt13 pt14 pt15 pt16 pt17 pt18 pt19 pt20 pt21 pt22 pt23 pt24 lk1 lk2 lk3 lk4 lk5 lk6 lk7 lk8 lk9 lk10 lk11 lk12 pk1 pk2 pk3 pk4 pk5 pk6 pk7 pk8 pk9 pk10 pk11 pk12 pk13 pk14 pk15 pk16</p> <p>/SCALE('PRODUKTIVITAS') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.031

Scale: PRODUKTIVITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
UNIVERSITAS MEDAN AREA	TOTAL	53	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	315.6226	295.163	.340	.940
kp2	315.7547	294.266	.468	.939
kp3	315.6038	294.513	.374	.940
kp4	315.6604	294.729	.393	.940
kp5	315.5849	292.901	.470	.939
kp6	315.4906	291.601	.514	.939
kp7	315.5660	291.789	.532	.939
kp8	315.6792	291.876	.622	.939
kp9	315.6226	296.239	.267	.940
kp10	315.6604	297.306	.209	.940
kp11	315.6792	299.337	.068	.941
kp12	315.6226	295.163	.340	.940
kp13	315.7547	294.266	.468	.939
kp14	315.6038	294.513	.374	.940
kp15	315.6604	294.729	.393	.940
kp16	315.5849	292.901	.470	.939
kp17	315.4906	291.601	.514	.939
kp18	315.5660	291.789	.532	.939
kp19	315.6792	291.876	.622	.939
kp20	315.6226	296.239	.267	.940
kp21	315.6604	297.306	.209	.940

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

kp22	315.7358	294.275	.394	.940
kp23	315.7358	294.737	.364	.940
kp24	315.5660	292.943	.420	.940
kp25	315.6038	300.475	-.016	.941
kp26	315.6226	295.163	.340	.940
kp27	315.7547	294.266	.468	.939
kp28	315.6038	294.513	.374	.940
kp29	315.6604	294.729	.393	.940
kp30	315.5849	292.901	.470	.939
kp31	315.4906	291.601	.514	.939
kp32	315.5660	291.789	.532	.939
kp33	315.6792	291.876	.622	.939
kp34	315.5660	292.943	.420	.940
kp35	315.6038	300.475	-.016	.941
kp36	315.6226	295.163	.340	.940
ko1	315.6415	297.042	.220	.940
ko2	315.6226	295.509	.317	.940
ko3	315.6038	297.705	.164	.940
ko4	315.6415	298.042	.151	.941
ko5	315.6792	294.991	.389	.940
ko6	315.5283	293.908	.384	.940
ko7	315.5660	293.173	.443	.939
ko8	315.7170	293.245	.569	.939
ko9	315.5283	294.216	.365	.940
ko10	315.6226	293.970	.421	.940
ko11	315.5660	291.750	.490	.939
ko12	315.5660	294.289	.372	.940
pt1	315.6038	293.090	.468	.939
pt2	315.6981	293.676	.508	.939
pt3	315.7925	293.937	.307	.940
pt4	315.9811	294.327	.259	.940
pt5	315.7358	292.737	.326	.940
pt6	315.8302	292.028	.379	.940
pt7	315.8302	292.259	.349	.940
pt8	315.9057	292.433	.341	.940
pt9	315.7925	293.360	.387	.940
pt10	315.7736	295.717	.200	.941
pt11	315.8113	293.194	.333	.940
pt12	315.8491	292.092	.410	.940
pt13	315.5660	292.943	.420	.940

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

pt14	315.6038	300.475	-.016	.941
pt15	315.6226	295.163	.340	.940
pt16	315.7170	298.015	.099	.941
pt17	315.6981	293.869	.335	.940
pt18	315.7925	293.706	.367	.940
pt19	315.7925	294.052	.347	.940
pt20	315.9434	300.478	-.016	.941
pt21	315.7170	300.515	-.019	.941
pt22	315.8113	294.810	.315	.940
pt23	315.8679	295.501	.242	.940
pt24	315.7925	295.206	.449	.940
lk1	315.7170	297.322	.207	.940
lk2	315.7547	295.419	.377	.940
lk3	315.7547	294.266	.468	.939
lk4	315.6038	294.513	.374	.940
lk5	315.6604	294.729	.393	.940
lk6	315.5849	292.901	.470	.939
lk7	315.4906	291.601	.514	.939
lk8	315.5660	291.789	.532	.939
lk9	315.6792	291.876	.622	.939
lk10	315.6981	295.099	.398	.940
lk11	315.6415	300.273	-.002	.941
lk12	315.8113	292.810	.528	.939
pk1	315.8113	292.810	.528	.939
pk2	315.8113	292.810	.528	.939
pk3	315.8113	292.810	.528	.939
pk4	315.8491	294.823	.435	.940
pk5	315.7925	296.591	.410	.940
pk6	315.6981	296.369	.300	.940
pk7	315.6981	296.369	.300	.940
pk8	315.6981	296.369	.300	.940
pk9	315.6415	295.311	.340	.940
pk10	315.6415	295.311	.340	.940
pk11	315.6415	295.311	.340	.940
pk12	315.6981	295.099	.398	.940
pk13	315.6981	295.099	.398	.940
pk14	315.6981	295.099	.398	.940
pk15	315.6981	295.099	.398	.940
pk16	315.6981	295.099	.398	.940

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=PRODUKTIVITAS

/MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

Notes		
Output Created		10-Aug-2019 19:00:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=PRODUKTIVITAS /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.015
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PRODUKTIVITAS
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	318.87
	Std. Deviation	17.333
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161
a. Test distribution is Normal.		

DESCRIPTIVES VARIABLES=kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkungankerja pengawasankerja
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		10-Aug-2019 19:16:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkungankerja pengawasankerja /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan	53	81	116	4985	94.06	6.695
kompensasi	53	27	36	1559	29.42	2.332
pelatihan	53	44	68	2800	52.83	4.859
lingkungankerja	53	28	40	1700	32.08	2.252
pengawasankerja	53	45	58	2666	50.30	3.698
Valid N (listwise)	53					

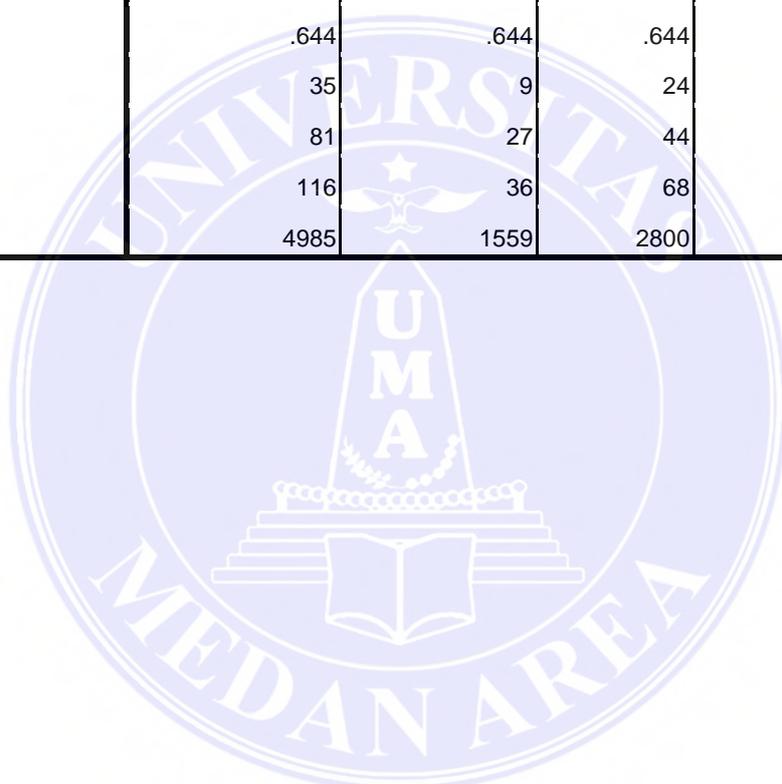
Frequencies

Notes

Output Created		10-Aug-2019 19:17:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkungankerja pengawasankerja /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Statistics

	kepemimpinan	kompensasi	pelatihan	lingkungankerja	pengawasankerja
N Valid	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0
Mean	94.06	29.42	52.83	32.08	50.30
Std. Error of Mean	.920	.320	.667	.309	.508
Median	94.00	29.00	51.00	32.00	48.00
Std. Deviation	6.695	2.332	4.859	2.252	3.698
Variance	44.824	5.440	23.605	5.071	13.676
Skewness	.863	1.081	1.053	1.194	.752
Std. Error of Skewness	.327	.327	.327	.327	.327
Kurtosis	1.179	.888	1.172	2.228	-.692
Std. Error of Kurtosis	.644	.644	.644	.644	.644
Range	35	9	24	12	13
Minimum	81	27	44	28	45
Maximum	116	36	68	40	58
Sum	4985	1559	2800	1700	2666



Frequency Table

		kepemimpinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	81	1	1.9	1.9	1.9
	87	12	22.6	22.6	24.5
	88	1	1.9	1.9	26.4
	89	1	1.9	1.9	28.3
	90	4	7.5	7.5	35.8
	91	2	3.8	3.8	39.6
	92	1	1.9	1.9	41.5
	93	4	7.5	7.5	49.1
	94	4	7.5	7.5	56.6
	95	1	1.9	1.9	58.5
	96	5	9.4	9.4	67.9
	97	4	7.5	7.5	75.5
	98	3	5.7	5.7	81.1
	99	1	1.9	1.9	83.0
	100	1	1.9	1.9	84.9
	101	1	1.9	1.9	86.8
	102	2	3.8	3.8	90.6
	103	1	1.9	1.9	92.5
	105	1	1.9	1.9	94.3
	107	1	1.9	1.9	96.2
	109	1	1.9	1.9	98.1
	116	1	1.9	1.9	100.0
Total		53	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	14	26.4	26.4	26.4
	28	9	17.0	17.0	43.4
	29	6	11.3	11.3	54.7
	30	9	17.0	17.0	71.7
	31	9	17.0	17.0	88.7
	32	1	1.9	1.9	90.6
	33	1	1.9	1.9	92.5
	35	3	5.7	5.7	98.1
	36	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	1.9	1.9	1.9
	47	4	7.5	7.5	9.4
	48	4	7.5	7.5	17.0
	49	3	5.7	5.7	22.6
	50	3	5.7	5.7	28.3
	51	13	24.5	24.5	52.8
	52	6	11.3	11.3	64.2
	53	1	1.9	1.9	66.0
	55	5	9.4	9.4	75.5
	56	3	5.7	5.7	81.1
	57	2	3.8	3.8	84.9
	58	1	1.9	1.9	86.8
	59	1	1.9	1.9	88.7
	60	2	3.8	3.8	92.5
	61	1	1.9	1.9	94.3
	63	1	1.9	1.9	96.2
	65	1	1.9	1.9	98.1
	68	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

lingkungankerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	1.9	1.9	1.9
29	1	1.9	1.9	3.8
30	13	24.5	24.5	28.3
31	10	18.9	18.9	47.2
32	8	15.1	15.1	62.3
33	8	15.1	15.1	77.4
34	7	13.2	13.2	90.6
35	1	1.9	1.9	92.5
36	2	3.8	3.8	96.2
38	1	1.9	1.9	98.1
40	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

pengawasankerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 45	3	5.7	5.7	5.7
47	3	5.7	5.7	11.3
48	26	49.1	49.1	60.4
51	3	5.7	5.7	66.0
53	7	13.2	13.2	79.2
54	3	5.7	5.7	84.9
56	2	3.8	3.8	88.7
57	4	7.5	7.5	96.2
58	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

FACTOR

```

/VARIABLES kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkugankerja pengawasankerja
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkugankerja pengawasankerja
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Notes

Output Created		10-Aug-2019 19:31:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> FACTOR /VARIABLES kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkugankerja pengawasankerja /MISSING LISTWISE /ANALYSIS kepemimpinan kompensasi pelatihan lingkugankerja pengawasankerja /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.093
	Elapsed Time	00:00:00.048
	Maximum Memory Required	4100 (4.004K) bytes

[DataSet3]

Correlation Matrix^a

		kepemimpinan	kompensasi	pelatihan	lingkungankerja	pengawasankerja
Correlation	kepemimpinan	1.000	.686	.461	.947	.537
	kompensasi	.686	1.000	.454	.653	.460
	pelatihan	.461	.454	1.000	.507	.365
	lingkungankerja	.947	.653	.507	1.000	.607
	pengawasankerja	.537	.460	.365	.607	1.000
Sig. (1-tailed)	kepemimpinan		.000	.000	.000	.000
	kompensasi	.000		.000	.000	.000
	pelatihan	.000	.000		.000	.004
	lingkungankerja	.000	.000	.000		.000
	pengawasankerja	.000	.000	.004	.000	

a. Determinant = .023

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.745
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	186.782
	df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
kepemimpinan	1.000	.843
kompensasi	1.000	.650
pelatihan	1.000	.434
lingkungankerja	1.000	.874
pengawasankerja	1.000	.519

Extraction Method: Principal Component Analysis.

S

DAFTAR PUSTAKA

- Alami. 2015. *Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai BPJS Kesehatan Di Kantor Cabang Utama Medan Tahun 2015*.
- Alex S, Nitisemito. 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Blanchard Ken dan Hersey Paul. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, PT. Erlangga, Jakarta 2007 . Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Keefektivitas Kelompok*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2004. *Manajemen Personalia Edisi Keenam Alih Bahasa Moh. Masud; Editor Alfonso Sirait*, Raja. Grafindo, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan.S.P.Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara,Jakarta
- Hasibuan.S.P.Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*, PT Bumi Aksara,Jakarta
- Irawan, Prasetya. 2004. *Logika dan Prosedur Penelitian*, PT STIA-LAN Press, Jakarta 204.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*, PT Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2004.
- M. Manullang, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Martoyo Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.BPFE, Yogyakarta
- Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta 2009.
- Nasution. 2000. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Anggota IKPI, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Ndrahas. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, Jakarta

Nur'aini. 2012. *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery* Pekanbaru

Rachmawati Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Ravianto. 1989. *Kualitas dan Produktivitas*. Jakarta

Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sari . 2009.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung

Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sinungan Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Schuler, S. Randal, Jackson, Susan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Erlangga, Jakarta.

Swastha, B. Irawan, H. 2000. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, PT Selemba Empat, Jakarta.

William, Ketih & Davis. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta, Erlangga



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1019 /FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 30 Juli 2019

Yth, Pimpinan RSUD Cut Mutia Lhokseumawe
Di
Tempat

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

Nama : Nizar Kurniawan
NPM : 14 860 0157
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh Jl. Lintas Sumatera Medan-Banda Aceh Bukit Rata Kota Lhokseumawe guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM RSUD Cut Mutia Lhokseumawe Aceh*".

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

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

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Haqul Anwar Dalimunthe
Haqul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA
RUMAH SAKIT UMUM CUT MEUTIA
KABUPATEN ACEH UTARA
JLN. BANDA ACEH - MEDAN KM. 6 TELP. (0645) 46334 - 46222 FAX. 46222
BUKET RATA-LHOKSEUMAWE ACEH



RS : 1174016

Kode Pos : 24375

Nomor : 897/5211
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Melakukan Penelitian**

Lhokseumawe 08 Agustus 2019
Kepada,
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di_

Tempat

1. Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 1818/FPSI/01.10/VII/2019, maka bersama ini kami beritahukan yang mana :
Nama : Nizar Kurniawan
NPM : 14 860 0157
Prodi : Ilmu Psikologi
2. Benar nama yang tersebut diatas telah melakukan penelitian di RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara, dari tanggal 31 Juli s/d 08 Agustus 2019 dengan judul skripsi "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian SDM di RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara Tahun 2019"
3. Demikian agar dapat dipergunakan seperlunya.

a/n. Direktur RSUD Cut Meutia
Kabupaten Aceh Utara
Wadir Sumber Daya Manusia Dan Informasi



SOFYAN, SKM
Pembina TK. I
Nip : 19671231 198812 1 004