

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**JUNAEDI
NIM : 10 832 0117**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2014

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan

Nama Mahasiswa : JUNAEDI

No. Stambuk : 108320117

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Hery Syahril, SE.,M.Si)

Pembimbing II

(Agustiono, SE.,MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

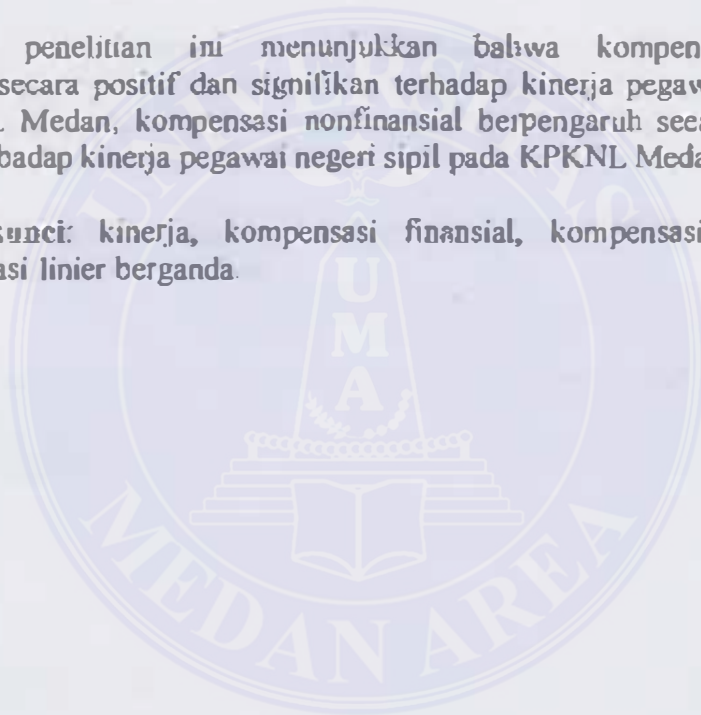
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada KPKNL Medan, (2) pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada KPKNL Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada KPKNL Medan dan penelitian ini menggunakan teknik populasi *sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada KPKNL Medan, kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada KPKNL Medan.

Kata-kata kunci: kinerja, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, analisis regresi linier berganda.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Pencipta Yang Maha Agung atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa keterlibatan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Henry Syahrial SE., MSi. dan Bapak Agustiono SE., MMA. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan senantiasa sabar memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
 2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., MEc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
 3. Bapak Marlais Simanjuntak selaku Kepala Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan beserta seluruh pegawai atas kesediaannya meluangkan waktu dalam memberikan informasi dan pengisian kuesioner.
 4. Kedua orang tua dan adik-adikku, istri dan anak-anakku tersayang yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, dukungan, motivasi serta doa yang tulus untukku. Tidak ada seorang pun yang bisa memberikan kasih sayang tak bersyarat sebesar kalian berikan untukku.
- UNIVERSITAS MEDAN AREA

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan yang berguna kepada penulis selama perkuliahan.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen 2010 atas kebersamaan dan kekompakannya selama ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna dan masih memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis mengbarapkan saran dan masukan yang membangun guna perbaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, 2 Desember 2014

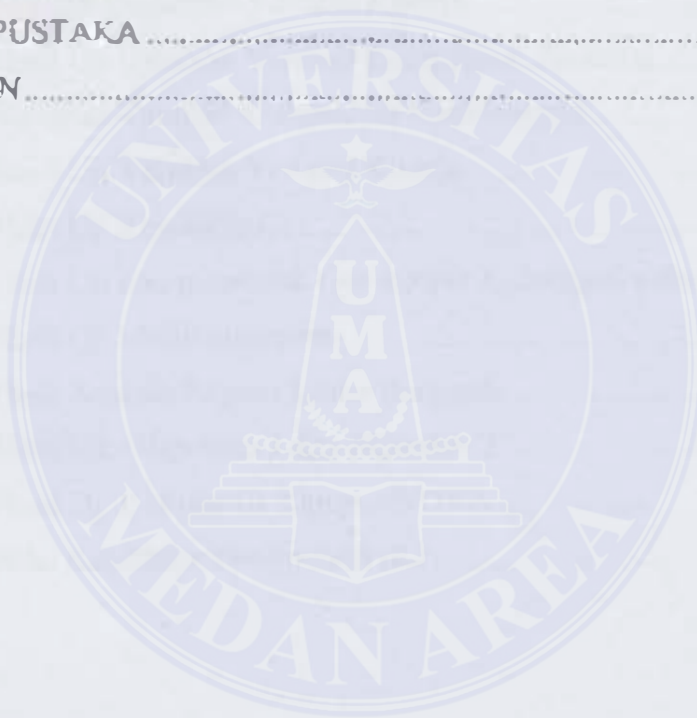
Junaedi

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Kompensasi.....	18
2.1.2.1 Kompensasi Finansial	19
2.1.2.2 Kompensasi Nonfinansial	21
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
2.4 Kerangka Teoritis.....	27
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30

3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Metode Analisis Data	31
3.5.1 Analisis Deskriptif	32
3.5.2 Pengujian Kualitas Data.....	32
3.5.2.1 Uji Validitas	32
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	34
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	34
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	35
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Pengumpulan Data.....	40
4.2 Analisis Data.....	40
4.2.1 Analisis Deskriptif	40
4.2.1.1 Kompensasi Finansial	40
4.2.1.2 Kompensasi Nonfinansial	41
4.2.1.3 Kinerja	43
4.2.2 Pengujian Kualitas Data.....	44
4.2.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas.....	49
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	50
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	52
4.2.5.1 Uji t.....	52
4.2.5.2 Uji F.....	53
4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	54

4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai	55
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai	56
BAB V KESIMPULAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Capaian Kinerja KPKNL Medan Tahun 2013	3
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	41
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi NonFinansial	42
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial	44
Tabel 4.5 Validitas Variabel Kompensasi NonFinansial	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji non-parametik <i>One sample Kolmogorov-Smirnov</i>	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji t Hipotesis 1 dan Hipotesis 2	52
Tabel 4.12 Hasil Uji F Hipotesis Ketiga ANOVA.....	54
Tabel 4.13 Nilai Koeffisien Determinasi (R^2).....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.2 Gambar <i>Scatterplot</i>	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner	64
Lampiran II Tabel Jawaban Kuesioner	74
Lampiran III Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner Kompensasi Finansial	77
Lampiran IV Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner Kompensasi Nonfinansial	78
Lampiran V Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner Kinerja	79
Lampiran VI Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Finansial	81
Lampiran VII Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Nonfinansial	83
Lampiran VIII Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	85
Lampiran IX Hasil Uji Analisis Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial	88
Lampiran X Hasil Uji Analisis Reliabilitas Variabel Kompensasi Nonfinansial	89
Lampiran XI Hasil Uji Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja	90
Lampiran XII Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	92
Lampiran XIII Hasil Uji Normalitas dengan uji histogram dan p-plot	93
Lampiran XIV Hasil Uji Normalitas dengan non-parametrik <i>One sample Kolmogorov-Smirnov</i>	94
Lampiran XV Uji Multikolinearitas	95
Lampiran XVI Uji Heterokedastisitas	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi publik (*public sector*) kinerja merupakan aspek yang sangat penting karena kinerja mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi demikian juga sebaliknya, kinerja yang tidak baik akan berpengaruh negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja suatu organisasi dinyatakan baik jika tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Akhir-akhir ini kinerja organisasi publik menjadi sorotan terkait dengan kinerja yang diberikan terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Masyarakat mulai mempertanyakan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh organisasi publik. Anggaran pemerintah yang dikeluarkan untuk pembayaran kompensasi pegawai negeri sipil dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan (Muryanto, 2011).

Tujuan utama didirikannya organisasi publik adalah memenuhi kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), salah satu organisasi sektor publik pada Kementerian Keuangan memiliki berbagai macam pekerjaan antara lain: pengelolaan aset Barang Milik Negara (BMN), Kekayaan Negara yang Dipisahkan (KND), pengurusan piutang negara, penilaian, lelang dan Kekayaan Negara Lain-lain (KNL). DJKN memiliki ciri - ciri khusus yang sedikit unik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dibandingkan dengan organisasi publik yang lain, dikarenakan DJKN sebagai organisasi pemerintah tujuan utama bukanlah untuk bisa melayani secara maksimal sesuai dengan konsep *Balanced Scorecard BSC* pada organisasi publik, tetapi DJKN harus dapat mengumpulkan aset milik negara sebanyak mungkin sesuai keinginan pemerintah sebagai pemilik organisasi pemerintah dan diharuskan untuk bisa meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk bisa meningkatkan pendapatan berupa lelang sebagai *Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)* (Ikhsan, 2012). Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan sebagai unit operasional dan instansi vertikal DJKN melaksanakan sebagian tugas dan fungsi tersebut yaitu pengelolaan BMN, pengurusan piutang negara, penilaian dan lelang (<https://www.djkn.kemendku.go.id/page/sejarah>).

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor 454/KMK.01/2011 Tentang *Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan*, baik atau tidaknya kinerja dapat dilihat dari hasil kerja terhadap standar target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Pada KPKNL Medan, standar target/sasaran tersebut dituangkan dalam Indeks Kinerja Utama (IKU). Sesuai dengan data Indeks Kinerja Utama (IKU) KPKNL Medan Tahun 2013, terdapat beberapa tugas dan fungsi KPKNL Medan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik. Pada tahun 2013 beberapa Indeks Kinerja Utama (IKU) KPKNL Medan adalah sebagai berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi S1. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Dwiyanto, Agus, 1995: *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta, Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Ernawati. 2013. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njorja Meneer Semarang)* Skripsi S1. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ewton, Z. (2007). *Sustaining Employee Morale; Keeping the Peace or Burning Down the House*. (Original work published March 11, 2007) Retrieved April 2, 2008, from Associated Content Web site: <http://www.associatedcontent.com>
- Ferdinand, A.T. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, BP Undip Semarang.
- Gibson, James L., et al (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar* : Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/page/sejarah>

- Idhsan, Maulana Nudia. 2012. *Analisis Implementasi Balanced Scorecard (BSC) Pada Kantor Wilayah VIII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Bandung*. Skripsi S1. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 454/KMK.01/2011 Tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mondy, R.W., R.M. Noe, dan S.R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Muljani, Ninuk. (2002) *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122*
- Muiyanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se- Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)* Skripsi S1. Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Nunnally, J., 1967. *Psychometric Theory*, McGraw Hill, New York
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)* Skripsi S1. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.01/2008 Tentang Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan Dan Penurunan Jabatan Dan Peringkat Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana Di Lingkungan Departemen Keuangan.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., (2006), *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas, Jakarta, Penerbit Pustaka LP3ES.
- Slamet, Achmad., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Smith, E.S., (February 1990). Support Objectives Using Base Compensation, *Personal Journal*, p. 86-90.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soeprihanto, John. 2001. *Pemlaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, Buku I, Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Alfabeta, CV. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi S1. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Yuniman, et al, (2002), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Pancamas Elite Malang*. Malang

Lampiran I
Kuesioner

KUESIONER
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL
DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG
(KPKNL) MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

JUNAEDI
NMP 10.832.0117

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SLTA
☐ Diploma 3
☐ Strata 1
☐ Strata 2
☐ Lainnya
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Departemen :
7. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisioner ini diisi oleh pegawai.

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. <u>Gaji</u>						
1.	Organisasi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.					
2.	Organisasi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah sesuai dengan penempatan kerja.					
3.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
B. <u>Tunjangan/TKPKN</u>						
4.	Tunjangan/TKPKN yang saya terima telah sesuai dengan kinerja saya.					
5.	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan/TKPKN secara layak dan adil kepada pegawai.					
6.	Tunjangan/TKPKN yang diberikan organisasi tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
C. <u>Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi kesehatan dan uang pensiun.</u>						
7.	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan program-program proteksi tersebut untuk pemenuhan kebutuhan saya.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
8.	Saya merasa, bahwa program-program proteksi yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di organisasi.					
9.	Adanya asuransi kesehatan bagi pegawai dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
10.	Menurut saya, pemberian asuransi kesehatan oleh organisasi sudah baik.					
11.	Organisasi tempat saya bekerja telah memiliki program pensiun yang tepat.					
12.	Dengan memperoleh program-program proteksi yang sudah ada, menambah semangat saya untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.					

KUESIONER KOMPENSASI NONFINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Pekerjaan dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, promosi bagi pegawai, tantangan dalam pekerjaan, dan pengakuan.</u>					
1.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
2.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
3.	Peluang kepada pegawai untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.					
4.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan tantangan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.					
5.	Organisasi tempat saya bekerja memberikan pengakuan yang layak dan adil atas prestasi pegawai.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
B.	<u>Lingkungan kerja dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.</u>					
6.	Selain ketentuan yang sudah ada, organisasi tempat saya bekerja menerapkan kebijakan yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.					
7.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai dan memberikan semangat untuk bekerja dengan lebih baik.					
8.	Pimpinan memberikan petunjuk yang tepat kepada pegawai ketika menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan.					
9.	Sesama pegawai di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					
10.	Organisasi tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama pegawai dan membentuk sinergi.					
11.	Organisasi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
12.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	<u>Pelaksanaan pekerjaan dengan indikator pencapaian atau realisasi atas rencana kinerja.</u>					
1.	Saya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas saya.					
2.	Saya memiliki pengetahuan terkait pelaksanaan tugas pegawai/bidang lain.					
3.	Saya menguasai aplikasi yang digunakan terkait pelaksanaan tugas saya.					
4.	Saya menguasai seluruh aplikasi yang digunakan dalam organisasi.					
5.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
6.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.					
7.	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan.					
9.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan diluar tugas yang diberikan kepada saya.					
10.	Saya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
11.	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
12.	Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari pegawai lain.					
B.	<u>Disiplin dengan indikator ketidakhadiran baik dengan maupun tanpa keterangan yang sah dan kepatuhan selama jam kerja yang dinilai dari keberadaan di tempat tugas.</u>					
13.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
14.	Saya mengikuti agenda atau jadwal kerja.					
15.	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan bersama dalam organisasi.					
16.	Saya memberikan keterangan yang sah apabila saya tidak hadir di tempat saya bekerja.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
17.	Saya meminta persetujuan pimpinan apabila saya terlambat masuk/pulang sebelum waktu yang ditentukan.					
18.	Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.					
19.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.					
20.	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.					
C.	<u>Sikap dan perilaku terhadap pekerjaan dengan indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dalam melaksanakan tugas, prakarsa atau inisiatif dalam bekerja, dan integritas</u>					
21.	Saya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.					
22.	Saya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan pada seksi dimana saya ditempatkan.					
23.	Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari pegawai yang lain.					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
24.	Saya memiliki peran yang baik dan cukup penting sebagai anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok.					
25.	Saya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini.					
26.	Saya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
27.	Saya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
28.	Rekan kerja meminta sumbangan pikiran dari saya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari yang diharapkan organisasi.					
29.	Saya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan.					
30.	Saya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan.					