

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI TIDAK TETAP HARIAN (PTTH)
DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Filsa Gunawan

1811102431090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2022**

Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Filsa Gunawan

1811102431090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI TIDAK TETAP HARIAN (PTTH)
DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

Oleh:

Filsa Gunawan

1811102431090

Samarinda, 16 Juni 2022

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Hj. Askiah, S.E., M.Si
NIDN : 0028037306

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TIDAK TETAP HARIAN (PTTH) DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Filsa Gunawan**
NIM : 1811102431090
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal **30 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr.M. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si
NIDN : 1102018303

Penguji II : Hj. Askiah, S.E., M.Si
NIDN : 0028037306

(*Askiah*)
(*Askiah*)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D
NIDN. 0604075802

Ketua
Program Studi Manajemen

H. Wai Susila, SE., M. Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Filsa Gunawan^{1✉}, Askiah², Rinda Sandayani Karhab³

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian yang berangkat dari kasus tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan tambahan. Analisis penelitian ini terdiri atas tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji pegawai tidak tetap harian Dinas Perhubungan Kota Samarinda telah mendorong pegawai tidak tetap harian menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam periode yang panjang, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci: Gaji, Pegawai Tidak Tetap Harian, Produktivitas Kerja

The Effect of Salaries on the Work Productivity of Daily Non-Permanent Employees at the Samarinda City Transportation Service

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of salary provision on the work productivity of daily non-permanent employees at the Department of Transportation of the City of Samarinda. This study uses a qualitative approach, where research starts from a particular case and the results of the study will not be applied to the population, but transferred to another place in situations that have similarities with the social situation in the case studied. The sample in qualitative research is not named the respondent, but as an informant. The analysis of this research consists of three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the provision of salary has a significant effect on the work productivity of daily non-permanent employees at the Department of Transportation of the City of Samarinda. This shows that the provision of daily non-permanent salaries of the Department of Transportation of the City of Samarinda has encouraged daily non-permanent employees to show high work performance over a long period, thereby increasing work productivity.

Keywords: Daily Temporary Employee, Salary, Work Productivity

PENDAHULUAN

Suatu organisasi tidak dapat memaksimalkan dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki tanpa adanya unsur manusia. Ketiadaan unsur manusia akan menyebabkan suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang terbaik kepada masyarakat. Potensi yang melekat pada unsur manusia ini sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi yang di dukung dengan adanya kecanggihan teknologi, ketersediaan modal dan informasi. Dalam lingkungan bisnis yang menantang saat ini, lembaga pemerintah terus mencari *output* dengan kualitas maksimum melalui sumber daya manusia. Produktivitas menjadi pertimbangan penting bagi para pemimpin lembaga pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat yang kompetitif dengan lembaga swasta. Produktivitas mengacu pada jumlah pekerjaan sama yang dilakukan secara efisien oleh seorang karyawan kepada organisasi dan orang lain (Iqbal et al., 2019).

Mencapai produktivitas seperti yang diharapkan para pemimpin lembaga bukanlah hal yang mudah bagi suatu organisasi, sehingga mencapai produktivitas yang tinggi merupakan salah satu tujuan jangka panjang suatu organisasi. Dalam konteks ini, organisasi harus dapat mendukung karyawan yang dapat mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka dengan cara yang terbaik (Munthe, 2021). Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja, salah satunya adalah pemberian upah atau gaji. Hal ini dikarenakan dalam organisasi, baik sektor swasta maupun publik, uang adalah masalah yang sangat sensitif, tidak hanya bagi manajemen, tapi juga bagi pegawai. Secara konseptual, gaji dapat diartikan sebagai pembayaran sejumlah uang kepada seorang pekerja yang diukur secara bulanan. Seorang pegawai akan senang dengan gaji yang diperolehnya dan menunjukkan segala potensinya, dimana mereka termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Eneh et al., 2018).

Masalah sistem pemberian gaji yang layak menjadi tantangan bagi lembaga pemerintah, karena gaji merupakan kewajiban instansi untuk memberikan batasan waktu yang konsisten kepada pegawai berdasarkan apa yang telah dicapai instansi. Dengan memberikan gaji yang sesuai, instansi mampu melindungi kepentingan pegawai atas jasa dan tenaga yang telah mereka berikan untuk mencapai tujuan instansi (Husin et al., 2021). Jumlah gaji yang masih sangat rendah akan melemahkan usaha upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Di sisi lain, tingkat produktivitas yang sangat rendah akan menyebabkan pertumbuhan gaji akan sulit untuk dicapai. Akibatnya tingkat kesejahteraan pegawai akan terganggu, yang selain dipengaruhi oleh faktor lain juga lebih besar pengaruhnya terhadap semangat buruh untuk melakukan aktivitas (Turangan et al., 2017).

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang berkewajiban untuk mengatur urusan lalu lintas atau kebijakan transportasi di wilayah Kota Samarinda. Fungsi Dinas Perhubungan Kota Samarinda adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan pada bidang perhubungan terhadap wilayah kerjanya, pengelolaan angkutan termasuk termasuk izin angkutan, penilaian dan laporan yang berkaitan dengan perhubungan. Satu hal yang menarik perhatian akhir-akhir ini adalah banyaknya jumlah pegawai tidak tetap harian. Hal ini dikarenakan banyaknya instansi pemerintah yang membutuhkan lebih banyak pegawai sebagai bagian dari upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Dalam peraturan perundang-undangan, pemerintah diperbolehkan mengangkat pegawai tidak tetap sebagai pegawai, pekerja kontrak atau pekerja kontrak. meningkatkan kualitas pelayanan dan mendukung PNS dalam melaksanakan tugas kedinasannya (Wiranata et al., 2020). Namun pada pelaksanaannya, banyak pegawai tidak tetap yang mengalami keterlambatan dalam menerima gaji, sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja. Penurunan semangat kerja tersebut mengakibatkan banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dimana peneliti mendeskripsikan fenomena dan peristiwa yang terjadi baik secara nyata maupun rekayasa manusia dengan memperhatikan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Penelitian kualitatif berawal dari fenomena tertentu yang terjadi pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi.

Sampel dalam penelitian kualitatif dinamakan sebagai informan, dimana informan terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan tambahan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pegawai tidak tetap harian sebanyak 1 pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Kemudian yang akan menjadi informan utama adalah 1 orang pegawai bagian keuangan dan untuk informan tambahan adalah Kepala Seksi Pengendalian dan Ketertiban.

Definisi operasional merupakan deskripsi dari definisi variabel independen dan variabel dependen dengan mencantumkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Pemberian Gaji (X)	Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berasal dari pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penurunan dan Pemotongan Gaji 2. Keterlambatan Gaji 3. Struktur dan Administrasi Penggajian
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk memanfaatkan kelebihan seseorang dan memaksimalkan potensinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat Kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi Waktu

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung kelapangan, melihat, memandang, mendengarkan dan mengamati narasumber secara langsung terkait dalam produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Wawancara merupakan aktivitas tanya jawab secara langsung dengan narasumber yang telah ditentukan untuk memperoleh data pendukung tentang penelitian. Dokumentasi peneliti diperoleh dari pihak-pihak terkait, untuk mengetahui sejarah Dinas Perhubungan Kota Samarinda, jumlah pegawai, dan segala hal yang berhubungan dengan administrasi kedinasan yang berupa arsip maupun tabel.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini melalui beberapa tahapan, antara lain mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Data yang diperoleh dari lapangan sangat banyak dan perlu dicatat secara cermat dan detail, sehingga perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data lebih lanjut. Selanjutnya menyajikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif, sehingga penyajian data ini akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Terakhir adalah menarik kesimpulan yang didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten. Kesimpulan yang dihasilkan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dimunculkan dari awal, tetapi mungkin juga tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan, peneliti dapat menguraikan mengenai pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil mengenai sistem pemberian gaji untuk pegawai tidak tetap harian dan dampak keterlambatan pemberian gaji terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian.

Menurut salah satu pegawai tidak tetap harian, untuk mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan awal, mereka harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan surat perintah tugas, taat pada pimpinan, dan selalu hadir dalam bekerja. Setelah kriteria tersebut terpenuhi, pegawai tidak tetap harian akan diberikan gaji dengan sistem transfer ke rekening masing-masing pegawai. Namun terkadang pegawai tidak tetap harian menerima gaji tidak sesuai dengan ketetapan tanggal yang telah ditetapkan

pada kesepakatan awal, bahkan mereka pernah tidak menerima gaji pada bulan pertama dan kedua saat memasuki awal tahun, sehingga gaji tersebut dibayarkan pada bulan berikutnya bersamaan dengan pembayaran gaji pada bulan berikutnya. Berikut pemaparan hasil wawancaranya.

“Jadi untuk mendapatkan gaji, saya harus menjalankan tugas sesuai dengan surat perintah kerja, taat pada pimpinan, utamanya absensi, kehadiran dalam bekerja. Saya juga pernah menerima gaji tidak sesuai dengan tanggalnya, tapi itu hal yang biasa. Biasanya terjadi di awal tahun dibulan satu dan dua, kemudian di rapel pada bulan berikutnya. Artinya kalo dirapelkan nilai jumlah gajinya berlipat ganda kerana bulan kemarin gak menerima di bulan depannya nerima jadi 2 bulan (Gaji). Dan biasanya gaji saya akan ditransfer ke rekening pribadi atas nama saya pribadi. Jelas ini akan berdampak mulai dari biaya transportasi, belum lagi yang sudah berkeluarga, biaya rumah (listrik dan air), namun tinggal sepandainya kita menyasati bagaimana semua kebutuhan bisa terpenuhi”

Dalam hasil wawancara diatas, peneliti melihat bahwa pegawai tidak tetap harian tersebut dituntut untuk menjalankan segala tanggung jawab yang diberikan dengan memperhatikan surat perintah kerja dan prosedur standar kerja yang berlaku agar mereka menerima gaji. Walaupun telah memenuhi syarat minimal untuk mendapatkan gaji, masih ditemukan pegawai tidak tetap harian yang menerima gaji tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, sehingga mereka juga dituntut untuk mengelola keuangan pribadi dengan baik agar seluruh kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Kemudian menurut bendahara instansi, agar pegawai tidak tetap harian mendapatkan gaji, mereka harus selalu hadir dalam bekerja, aktif, dan menunjukkan kinerja yang baik. Setelah seluruh kriteria tersebut telah terpenuhi, pegawai tidak tetap akan diberikan gaji dengan sistem transfer ke rekening masing-masing pegawai. Jika terdapat PTTH yang tidak memenuhi kriteria tersebut, pimpinan yang akan memberikan evaluasi dan memberikan surat panggilan agar mengetahui alasan mengapa tidak dapat memenuhi kriteria untuk dapat memberikan gaji. Setiap awal tahun, PTTH menerima gaji tidak sesuai dengan ketetapan tanggal yang telah ditetapkan pada kesepakatan awal hingga dua bulan, dikarenakan anggaran belum ditetapkan oleh pemerintah setempat. Namun, instansi tidak pernah melakukan penurunan gaji PTTH, dikarenakan jika terjadi penurunan gaji PTTH, secara langsung semangat kerjanya akan menurun, sehingga timbul rasa malas saat bekerja yang berdampak pada kurangnya produktivitas instansi secara keseluruhan. Berikut pemaparan hasil wawancaranya.

“Dia aktif bekerja, absennya dan dengan kinerjanya, yang penting absen, ibaratnya gak turun nanti masing-masing pimpinannya menilai, nanti penilaiannya ini gimana, nanti akan di bicarakan ke pimpinan kayak apa. Kita akan ambil tindakan kepada pegawai yang bersangkutan, dia di kasih surat panggilan agar tahu apa alasan dia gak turun, gimana kita mau menggaji, kan pegawai tidak tetap harian bekerja dulu kemudian digaji, jadi harus absen yang utama. Jadi kita sebenarnya mau saja tepat waktu tapi karena anggaran ini belum diketok dari pemerintah, kita ini tidak bisa mendahului. Jika anggaran sudah diketok ya kita bayarkan. Kitakan nerima anggaran dulu berapa untuk tahun ini, nanti yang terlambat berarti rapelkan, misal terlambat 2 bulan, di rapelkan 2 bulan setelah itu ya lancar. Karena terlambat ini, semangatnya menurun sehingga kita mengupayakan agar tidak terlambat. Karena rasa malasnya ini akan berpengaruh juga sih sama instansi kalo para pegawai itu kurang bersemangat jadinya, makanya kita usahakan gajinya tepat waktu”

Pernyataan diatas mempertegas hasil wawancara dengan salah satu pegawai tidak tetap harian. Peneliti melihat bahwa sangat memungkinkan terdapat pegawai tidak tetap harian yang tidak menerima gaji sesuai dengan tanggalnya, dikarenakan bendahara sebagai penyalur gaji akan memperhatikan tingkat kehadiran dan kinerjanya terhadap instansi. Selain dari faktor administrasi, pegawai tidak tetap harian juga akan menerima gaji tidak sesuai dengan tanggalnya diakibatkan pemerintah setempat sebagai penyedia dana yang belum melakukan pengesahan anggaran. Oleh karena itu, instansi berusaha semaksimal mungkin untuk mengupayakan agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji kepada pegawai tidak tetap harian. Hal ini dikarenakan semangat kerja pegawai tidak tetap harian akan menurun jika terjadi keterlambatan pemberian gaji, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja instansi secara keseluruhan.

Dan menurut salah satu kepala bidang di instansi tersebut, gaji yang diterima oleh pegawai tidak tetap harian di bawah dari standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan. Walaupun begitu, instansi tidak pernah terlambat dalam memberikan gaji kepada pegawai tidak tetap harian. Jika terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji, kinerja pegawai tidak tetap harian akan menurun hingga meninggalkan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga berdampak pada instansi sendiri. Instansi juga masih mengupayakan adanya peningkatan gaji bagi pegawai tidak tetap harian agar semangat kerjanya meningkat. Berikut penuturan lengkapnya.

“Kendala masalah penggajian tidak ada, selama ini baik-baik saja, keterlambatan pernah namun hanya di awal tahun anggaran, dan itu hal yang wajar. Hanya saja untuk gaji pegawai tidak tetap harian di bawah standar UMR, kita juga ingin mengupayakan menaikkan gaji pegawai tidak tetap harian sesuai dengan peraturan walikota. Karena besaran gajinya kecil, kami mengusahakan untuk tidak ada keterlambatan pemberian gaji, karena kalau itu tidak dibayarkan cepat, biasanya performa kerja pegawai agak menurun, bahkan sampai meninggalkan tanggung jawabnya, dan itu berdampak lah bagi kami sebagai instansi. Tapi berbeda dengan hal-hal yang dipenuhi semua, pasti semangat lah siapa saja pasti semangat, kalo gaji sudah dipenuhi”

Pernyataan ini mempertegas hasil wawancara dengan bendahara dan salah satu pegawai tidak tetap harian. Peneliti melihat bahwa instansi terus berupaya untuk membayarkan gaji pegawai tidak tetap harian tepat waktu dengan besaran gaji yang tidak sesuai dengan standar minimum gaji pada umumnya. Disamping itu, instansi juga mengupayakan adanya kenaikan besaran gaji yang diterima pegawai tidak tetap harian berdasarkan peraturan daerah yang berlaku. Apabila pemberian gaji mengalami keterlambatan disamping rendahnya besaran yang diterima, akan menyebabkan kinerja pegawai tidak tetap harian menurun, bahkan meninggalkan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan dari para informan, dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Pemberian gaji dapat diartikan sebagai pembayaran sejumlah uang kepada seorang pekerja yang diukur secara bulanan. Seorang pegawai akan senang dengan gaji yang diperolehnya dan menunjukkan segala potensinya, dimana mereka termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil empiris (Eneh et al., 2018) bahwa pegawai yang dibayar dengan gaji dalam periode tertentu kemungkinan besar akan mengerahkan kemampuannya. sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang diikuti peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun besaran gaji yang akan diberikan tidak sesuai dengan standar gaji pada umumnya, namun apabila dibayarkan tepat pada waktunya, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, dikarenakan pegawai tidak tetap harian merasa kemampuannya dihargai dengan pemberian gaji tepat waktu. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaji pegawai. Kemampuan instansi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berprestasi sebagian besar bergantung pada seberapa besar gaji yang siap ditawarkan. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kota Samarinda telah mengupayakan adanya peningkatan gaji pegawai tidak tetap harian sesuai dengan aturan yang berlaku. Dinas Perhubungan Kota Samarinda juga berhasil dalam mempertahankan pegawai tidak tetap harian agar tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dengan besarnya gaji yang telah ditetapkan.

SIMPULAN






Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan pemberian gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang tepat waktu telah mendorong pegawai tidak tetap harian menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam periode yang panjang, sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian.

REFERENSI

- Eneh, S. I., Chukwuma, N. K., & Gabriel, U. (2018). Salary Increase and Employee Productivity in Cement Manufacturing Companies in South-South, Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(10), 01–08. <https://doi.org/10.9790/487X-2010010108>
- Iqbal, S., Hong Yun, T., Akhtar, S., & Muhammad Sohu, J. (2019). Impacts of Performance-Based Pay on Employee Productivity; Mediated by Employee Training. *International Journal of Research & Review*, 6(10), 235–241. www.ijrtjournal.com
- Husin, M., Nasution, D. M., Daulay, M. F. R., Afriani, N., & Zebua, R. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 88–96. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3633>
- Munthe, R. G. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidakalang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 1(1), 40–47.
- Turangan, O. W., Kojo, C., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3007–3017.
- Wiranata, I. K. S. B., Widiati, I. A. P., & Seputra, .PT.GD. (2020). Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 176–181. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1917.176-181>

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FILSA GUNAWAN
 NIM : 1811102431090
 Program Studi : MANAJEMEN
 Bimbingan Mulai : 4 Februari 2022
 Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	4 Februari 2022	Pengarahan Penulisan Skripsi dan pembagian kelompok	
2	11 Februari 2022	Konsultasi Judul dan tempat penelitian	
3	14 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> * Penulisan Halaman pada awal Bab (Nomornya) * Penulisan Jurnal Internasional (italic) * Belum menggunakan mendeley * Abstrak belum selesai 	
		<ul style="list-style-type: none"> * Sumber data dilengkapi * Kutipan di Bab 3 diubah ke 2010 keatas * Belum ada lembar pengesahan * Belum ada lembar persetujuan 	
4	18 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> * Jurnal dibuat kertas * Struktur organisasi belum ada * Data sampel belum ada * Kuisisioner / pertanyaan belum ada 	
		<ul style="list-style-type: none"> * Kata pengantar diperbaiki lagi * Kerangka pikir diperbaiki lagi 	
5	26 Maret 2022	<ul style="list-style-type: none"> * Perbaikan di struktur organisasi * Penggantian nama dekan dilembar pengesahan 	

Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

by Filsa Np 0310

Submission date: 03-Oct-2022 10:48AM (UTC+0800)

Submission ID: 1914898251

File name: REVISI_1_JURNAL_UNMUL_BANG_FILSA.docx (52.29K)

Word count: 2284

Character count: 15273

Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Harian di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

4%

2

Hamka, Abdul Azis Muslimin, Muhammad Nawir. "Application Of The Inquiry Learning Model In Solving Social Problems In Community In Ips Lessons For View Class Students Of Elementary School", Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda), 2022

Publication

2%

3

repository.upi.edu

Internet Source

1%

4

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1%

5

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.unja.ac.id

Internet Source

1%