

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) TBK CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

SARAH FAUZIAH
1305161016

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

SARAH FAUZIAH. 1305161016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan, untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Dengan sampel sebanyak 95 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, studi dokumentasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah kemampuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ayahanda Andi Sumadiono dan Ibunda Yuslaini Thahir S.Pd tersayang, serta abang Ahmad Rizaldi dan kakak Zuhru Finty yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan..

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang
10. Kepada sahabat saya Asra Nazila, Fenni Lidya Astuti, Cyntia Pratiwi, Elpita Br. Sinukaban dan seluruh teman-teman Manajemen F Siang angkatan 2013 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Medan, Maret 2017

Penulis

Sarah Fauziah
1305161016

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian kinerja karyawan	7
b. Arti penting kinerja karyawan	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
d. Indikator kinerja.....	10
2. Motivasi	13
a. Pengertian motivasi.....	13
b. Arti penting motivasi.....	14
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	14

d. Indikator motivasi	20
3. Kompensasi	21
a. Pengertian kompensasi	21
b. Arti penting kompensasi.....	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	23
d. Indikator kompensasi	28
B. Kerangka Konseptual	30
1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.....	30
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja	31
3. Pengaruh kompensasi motivasi terhadap kinerja	32
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Defenisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Data.....	49
1. Identitas Responden.....	50
2. Analisis Variabel Penelitian	52
3. Regresi Linier Berganda	59
4. Uji Asumsi Klasik	60

5. Uji Hipotesis.....	64
6. Koefisien Determinasi	66
B. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja	31
Gambar II-2 Paradigma penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja	32
Gambar II-3 Paradigma penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.....	33
Gambar IV-1 Uji Normalitas	61
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas	63

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator kinerja.....	35
Tabel III-2 Indikator motivasi	35
Tabel III-3 Indikator kompensasi	36
Tabel III.4 Waktu penelitian	36
Tabel III-5 Skala likert.....	38
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	40
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	41
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	42
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	44
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	49
Tabel IV-2 Distribusi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	50
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV-5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1).....	53
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2).....	55
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel IV-9 Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV-10 Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel IV-11 Uji t	64
Tabel IV-12 Uji f.....	65
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan karyawan sebagai asset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia bisnis sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan perusahaan.

Karyawan menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran karyawan, tidak berarti apa-apa. Dan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilannya, karena karyawanlah yang bekerja keras agar dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus mampu mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan dinilai baik untuk perusahaan. Jika perusahaan merasa karyawan tersebut memiliki

kinerja yang baik maka besar peluang baginya untuk mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya. Kinerja karyawan yang baik dapat menentukan keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. (Kasmir, 2016. hal 179-180).

Menurut Mangkunegara (2014, hal 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. salah satunya adalah motivasi. Menurut Kasmir (2016, hal 190-191) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi seperti, melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,

berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, menurut Kadarisman (2012, hal 3) pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Menurut Hanggraeni (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi tentu akan berdampak positif terhadap organisasi/perusahaan, dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi/perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang bergerak di bidang perbankan berlokasi di Jl. Pemuda No 10-A Medan. Adapun masalah yang ada diantaranya kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, bentuk motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan masih kurang optimal dilihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
2. Motivasi yang ada belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada kompensasi dan motivasi di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014. hal 9).

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Moeheriono (2012, hal 95) mengatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Bangun (2012, hal 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

b. Arti Penting Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian sebaliknya. Sedangkan bagi karyawan kegunaan penilaian kinerja untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil kerjanya. Jika hasil kerjanya kurang baik maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan

sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. (Kasmir, 2016. hal 179-180).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4) mengelompokkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Faktor psikologi meliputi : kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi meliputi : kepemimpinan, kompensasi (imbalan), lingkungan dan budaya organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014, hal 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012, hal 234) indikator kinerja yaitu :

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam

sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan Moehariono (2012, hal 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2. . Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. (Juliansyah Noor, 2013. hal 232).

Menurut Bangun (2012, hal 312) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014, hal 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Arti penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 141) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal 118-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

1) Faktor Intern.

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu

baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Saydan dalam Kadarisman (2014, hal 296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain: tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012, hal 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

- 2) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

- 3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

- 4) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

5) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

Sedangkan indikator pengukuran motivasi kerja menurut Mc.Clelland dalam Sebayang (2016, hal 81) adalah sebagai berikut :

- 1) Motif, adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja untuk menempuh sesuatu.
- 2) Harapan, adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu dapat berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi yang akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
- 3) Insentif, yaitu dapat berupa uang jika tujuan pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawannya.

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial. (Kadarisman, 2012. hal 7).

Menurut Hanggraeni (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kasmir (2016, hal 233) mengatakan Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Hasibuan (2016, hal 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan demikian kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran, demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Arti Penting Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012, hal 3) Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga,

kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 232-233) kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, dan pemilik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2016, hal 128) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan Kediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh/Organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya Hidup/*cost of living*
- 7) Posisi Jabatan Karyawan

- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi Perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

Adapaun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah /balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung. Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta

keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifatnya pekerjaan mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka kompensasi yang diterimanya lebih tinggi.

2) Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan kepada perusahaan juga lebih lama. Mereka yang bekerja lebih lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif kecil.

4) Jabatan

Makin tinggi jabatan seseorang maka makin tinggi tunjangan jabatannya. Hal ini disebabkan makin tinggi suatu jabatan maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembannya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya.

5) Jenjang kepangkatan/golongan

Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp3.000.000, jika kepangkatan naik menjadi III C maka gaji pokok akan naik sesuai dengan aturan perusahaan, misalnya setiap naik satu tingkat dihargai Rp500.000 sehingga gajinya yang baru naik menjadi Rp3.500.000.

6) Prestasi kerja

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora dalam Safitri (2015, hal 653) bahwa indikator dalam menilai kompensasi adalah:

1) Gaji dan upah

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.

3) Fasilitas

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

4) Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Umar dalam Sudarmin Manik (2016, hal 234) ada beberapa indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Peghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

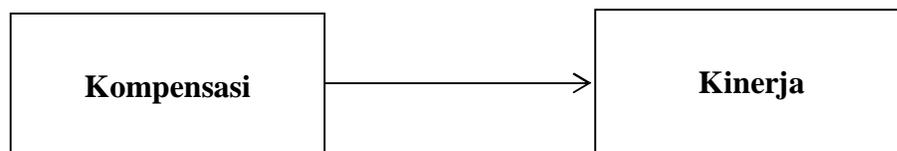
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kadarisman (2012, hal 3) Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang

telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Sumber : Wijaya dan Andreani (2015)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian Budiman dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado) menyimpulkan bahwa motivasi

secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado).



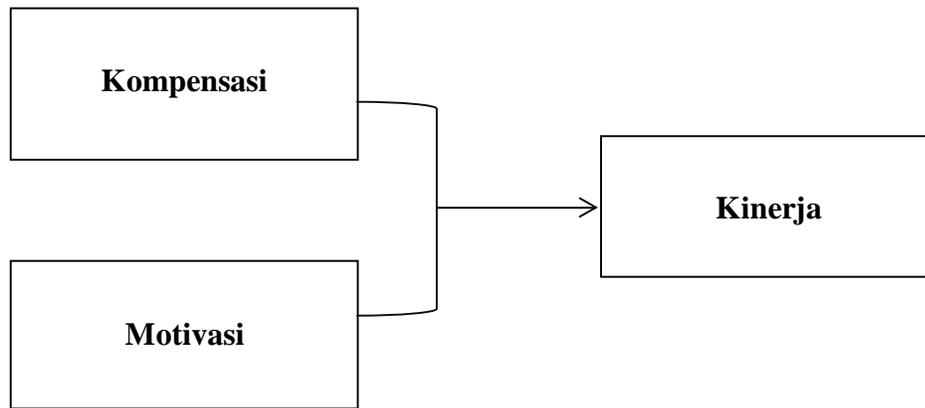
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber : Budiman dkk (2016)

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber : Erik Martinus (2016)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena. Menurut Juliandi dkk (2014, hal 12) pendekatan kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1 Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Jumlah pekerjaan	1, 2
2.	Kualitas pekerjaan	3,4
3.	Ketepatan waktu	5,6
4.	Kehadiran	7, 8
5.	Kemampuan kerja sama	9, 10

Sumber : Bangun (2012, 234)

2. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tabel III-2 Indikator Motivasi (X2)

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Usaha untuk maju	1, 2
2	Pemanfaatan waktu	3, 4
3	Ketekunan	5, 6
4	Kerja keras	7, 8
5	Orientasi masa depan	9, 10

Sumber : Mangkunegara (2012, hal 89)

3. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tabel III-3 Indikator Kompensasi (X1)

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Gaji dan upah	1, 2, 3
2	Insentif	4, 5, 6
3	Fasilitas	7, 8
4	Tunjangan	9,10

Sumber : Simamora dalam Safitri (2015, hal 653)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan Jl. Pemuda No. 10-A Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■	■														
2	Pengajuan judul			■	■												
3	Penulisan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal									■							
5	Pengolahan data											■	■				
6	Bimbingan skripsi													■	■	■	■
7	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang berjumlah 95 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 95 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
2. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.

3. Angket/kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan/ Pernyataan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Juliandi dkk (2014, ha 77) jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan

tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument adalah valid. Dan jika nilai probabilitas $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka suatu item instrumen yang diuji korelasinya adalah valid.

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,794 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,730 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,549 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,711 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,579 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,636 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,632 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,717 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,477 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,626 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,500 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,551 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,622 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,518 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,678 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,624 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,532 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,532 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,407 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,617 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,429 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,532 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,504 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,511 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,534 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,616 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,496 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,663 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,626 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat

memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2014, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\text{alpha} \leq 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kompensasi (X1)	0,838	Reliabel
Motivasi (X2)	0,758	Reliabel
Kinerja (Y)	0,748	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,838 > 0,6. Variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,758 > 0,6. Dan variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,748 > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

- a = konstanta
- $b_1 b_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen.

Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig.} \leq \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

Hipotesisnya adalah :

- 1) H_0 : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja adalah tidak signifikan.
- 2) H_a : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Kriteria pengujian yaitu :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig.} \leq \alpha_{0,05}$) Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig.} \leq \alpha_{0,05}$) Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for social science* (SPSS 20). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 95 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompensasi dan variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2

Distribusi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	68 orang	71,57%
2	Perempuan	27 orang	28,42%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 68 orang (71,57%), sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (28,42%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada karyawan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3

Distribusi Respoden Berdasarkan Kelompok Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	27 orang	28,42%
2	31-40 Tahun	38 orang	40%
3	41-50 Tahun	22 orang	23,15%
4	>50 Tahun	8 orang	8,42%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 38 orang (40%), usia 20-30 tahun sebanyak 27 orang (28,42), usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang (23,15%), dan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun yaitu berjumlah 8 orang (8,42%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur 31-40 tahun. Yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan.

c. Tingkat pendidikan

Tabel IV-4

Distribusi Respoden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2 orang	2,1%
2	D3	18 orang	18,94%
3	S1	66 orang	69,47%
4	S2	9 orang	9,47%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 66 orang (69,47%). Pada tingkat D3 sebanyak 18 orang (18,94%), pada tingkat S2 sebanyak 9 orang (9,47%), dan pada tingkat SMA/SMK sebesar 2 orang (2,1%).

d. Masa Kerja

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<2 Tahun	20 orang	21,05%
2	3- 5 Tahun	21 orang	22,10%
3	6- 10 Tahun	40 orang	42,10%
4	>10 Tahun	14 orang	14,73%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (42,10%), 3-5 tahun sebanyak 21 orang (22,10%), <2 tahun sebanyak 20 orang (21,05%), dan >10 tahun sebanyak 14 orang (14,73%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) diperoleh tabel descriptive stasistic sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi)

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	64	67,3	25	26,4	6	6,3	0	0	0	0	95	100
2	39	41	48	50,5	7	7,4	1	1	0	0	95	100
3	47	49,5	46	48,4	2	2,1	0	0	0	0	95	100
4	41	43,2	44	46,3	10	10,5	0	0	0	0	95	100
5	36	37,9	53	55,8	6	6,3	0	0	0	0	95	100
6	44	46,3	43	45,3	7	7,4	1	1	0	0	95	100
7	40	42,1	49	51,6	6	6,3	0	0	0	0	95	100
8	41	43,1	47	49,5	7	7,4	0	0	0	0	95	100
9	40	42,1	46	48,4	9	9,5	0	0	0	0	95	100
10	42	44,2	47	49,5	6	6,3	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang atau 67,3%.
- 2) Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 50,5%.
- 3) Jawaban responden tentang gaji dan upah selalu diberikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau 49,5%.

- 4) Jawaban responden tentang insentif memberikan semangat lebih dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 46,3%.
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 55,8%.
- 6) Jawaban responden tentang insentif diberikan bila memiliki prestasi kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44 orang atau 46,3%.
- 7) Jawaban responden tentang saya merasa fasilitas untuk menunjang pekerjaan sudah mencukupi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 51,6%.
- 8) Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 49,5%.
- 9) Jawaban responden tentang saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 48,4%.
- 10) Jawaban responden tentang saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 49,5%.

b. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	62,1	31	32,6	5	5,3	0	0	0	0	95	100
2	37	38,9	54	56,8	4	4,2	0	0	0	0	95	100
3	45	47,4	46	48,4	4	4,2	0	0	0	0	95	100
4	28	29,5	61	64,2	6	6,3	0	0	0	0	95	100
5	43	45,3	46	48,4	6	6,3	0	0	0	0	95	100
6	54	56,8	36	37,9	5	5,3	0	0	0	0	95	100
7	46	48,4	45	47,4	4	4,2	0	0	0	0	95	100
8	44	46,3	49	51,6	2	2,1	0	0	0	0	95	100
9	38	40	53	55,8	4	4,2	0	0	0	0	95	100
10	46	48,4	49	51,6	0	0	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya mempunyai dorongan yang kuat untuk maju demi pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau 62,1%.

- 2) Jawaban responden tentang saya merasa ingin lebih maju lagi dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 56,8%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 48,4%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 64,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 48,4%.
- 6) Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja dengan tekun agar tidak melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54 orang atau 56,8%.
- 7) Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan agar memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 48,4%.
- 8) Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan lebih baik dari pada karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 51,6%.
- 9) Jawaban responden tentang saya merasa masa depan saya akan baik dalam perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 55,8%.

- 10) Jawaban responden tentang saya ingin memiliki karir yang baik untuk masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 51,6%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	62,2	33	34,7	3	3,1	0	0	0	0	95	100
2	36	37,9	56	58,9	3	3,1	0	0	0	0	95	100
3	42	44,2	51	53,7	2	2,1	0	0	0	0	95	100
4	36	37,9	55	57,9	4	4,2	0	0	0	0	95	100
5	35	36,8	56	58,9	4	4,2	0	0	0	0	95	100
6	37	38,9	54	56,8	4	4,2	0	0	0	0	95	100
7	28	29,5	58	61	9	9,5	0	0	0	0	95	100
8	43	45,3	46	48,4	5	5,3	1	1	0	0	95	100
9	42	44,2	47	49,5	6	6,3	0	0	0	0	95	100
10	30	31,6	58	61	7	7,4	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden saya mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau 62,2%.
- 2) Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 58,9%.
- 3) Jawaban responden tentang kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 53,7%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 57,9%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 58,9%.
- 6) Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dapat menimbulkan rasa puas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54 orang atau 56,8%.
- 7) Jawaban responden tentang saya datang dan pulang kantor dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau 61%.

- 8) Jawaban responden tentang saya selalu datang pada hari kerja dan berusaha tidak absen, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 48,4%.
- 9) Jawaban responden tentang serja sama akan mempermudah pekerjaan agar dapat selesai lebih cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 49,5%.
- 10) Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 61%.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-9
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,092	3,757		3,750	,000
	kompensasi (x1)	,267	,074	,332	3,601	,001
	motivasi (x2)	,402	,092	,405	4,388	,000

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 20 di atas akan di dapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,092 + 0,267X_1 + 0,402X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika kompensasi dan motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 14,092.
- b. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,267. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,402. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

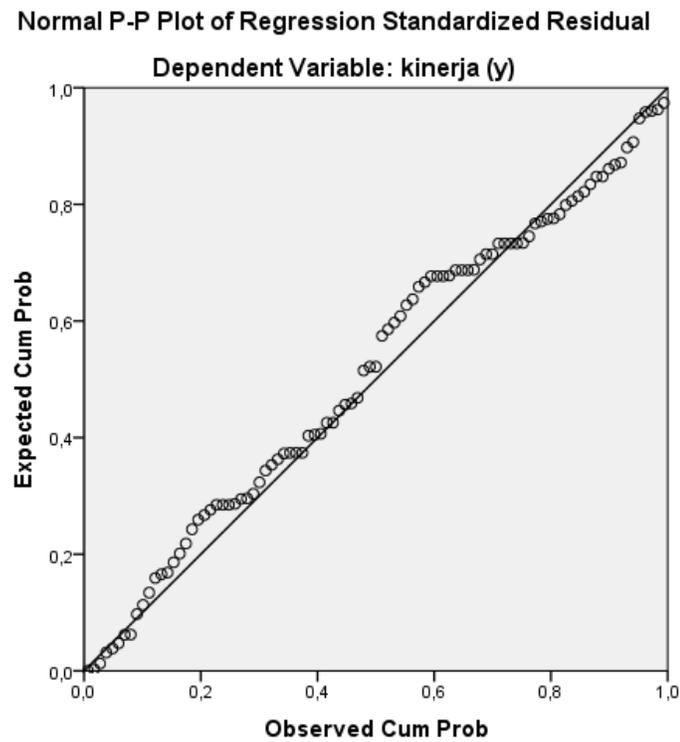
4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal

atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1

Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
kompensasi (x1)	,531	,351	,289	,759	1,318
motivasi (x2)	,568	,416	,353	,759	1,318

a. Dependent Variable: kinerja (y)

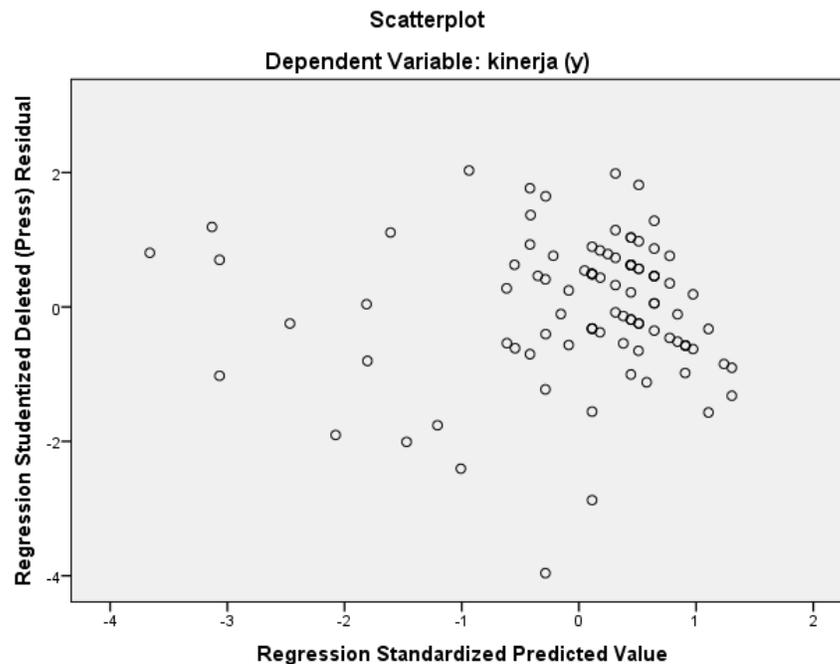
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kompensasi dan motivasi memiliki nilai VIF 1,318 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola

tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2

Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$) sedangkan Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$). Dimana $t_{\text{tabel}} = 1,661$

Tabel IV-11
Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,092	3,757		3,750	,000
	kompensasi (x1)	,267	,074	,332	3,601	,001
	motivasi (x2)	,402	,092	,405	4,388	,000

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,601 berarti $t_{\text{hitung}} 3,601 > t_{\text{tabel}} 1,661$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 4,388 berarti $t_{\text{hitung}} 4,388 > t_{\text{tabel}} 1,661$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 95-2 = 93$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 3,094$. Ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383,801	2	191,901	31,442	,000 ^b
Residual	561,504	92	6,103		
Total	945,305	94			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (x2), kompensasi (x1)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 31,442 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} 31,442 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} 31,442 > F_{tabel} 3,094$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,393	2,47049

a. Predictors: (Constant), motivasi (x2), kompensasi (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,406. Hal ini berarti 40,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,601 > t_{tabel} 1,661$ dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Wijaya dan Andreani (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 4,388 > t_{tabel} 1,661$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Budiman dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado).

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $f_{hitung} 31,442 > f_{tabel} 3,094$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Erik Martinus (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan” adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
2. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
3. Secara silmutan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan. Apabila ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga

karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

2. Perlu adanya hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan agar dapat memberi dukungan dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan meningkat.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Kadarsiman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

- Budiman dkk. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). *Jurnal EMBA*, Vol 4, No 4, Hal 321-332
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16.
- Manik, Sudarmin. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol 1, No 2 Juli-Desember 2016, Hal 229-244.
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 1, Hal 1-15
- Safitri, Rahmadana dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3 (3), 650-660.
- Sebayang dkk. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Bina Valasindo Jakarta. *Fundamental Management Journal*, Vol 1, No 1, Hal 80-89.
- Wijaya, Andreani. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol 3, No 2. Hal 37-45.