

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TIRTANADI CABANG.TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

SULTHAN SYARIF

NPM. 1505160304



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2019



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SULTAN SYARIF
N.P.M : 1505160304
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 17 Maret 2019, pukul 08.00 WIB, sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **SULTHAN SYARIF**
NPM : **1505160304**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, SE, MM)

(DANI ISKANDAR, Drs, SE, MM)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

DAFTAR ISI

COVER
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identitas Masalah	2
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
BAB II	5
A. URAIAN TEORI 5	
1. Kinerja Karyawan	5
a. Pengertian kinerja.....	5
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	6
c. Tujuan penilaian	8
d. Indikator kinerja.....	9
2. Motivasi kerja.....	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Tujuan Motivasi	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	13
d. Indikator Motivasi	14
3. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	17
c. Indikator Kompensasi	20
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	24
BAB III	25

A. Pendekatan Peneitian	25
B. Tempat& Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisa Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Deskripsi Hasil Penelitian	36
1. Identitas Responden	36
2. Karakteristik Responden.....	38
3. Deskripsi Variabel Penelitian	38
4. Uji asumsi Klasik.....	44
a. uji normalitas	44
b. uji multikolineritas	45
c. uji heteerokedasitisitas	46
5. Uji Hipotesis.....	47
a. Analisis regresi linier berganda.....	47
b. Uji t.....	48
c. Uji f.....	50
6. Uji determinasi	51
B. pembahasan	52
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	52
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	52
3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator kinerja.....	25
Tabel 3.2 Indikator kompensasi	25
Tabel 3.3 Indikator motivasi	26
Tabel 3.4 Jadwal kegiatan penelitian	27
Tabel 3.5 Pengukuran Likert.....	27
Tabel 3.6 bagian karyawan	28

ABSTRACT

SULTHAN SYARIF, NPM 1505160304. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi kinerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan Skripsi, tahun 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. PDAM Tirtanadi cabang. Tuasan Medan. pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan yang berjumlah 50 orang. Dimana sampel ini berjumlah 35 karyawan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (kuisioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan. yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 5.769 dengan nilai signifikan 0,000 dimana nilai sig t lebih α 0,05. Selanjutnya Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan. yang signifikan yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,049 dengan nilai signifikan 0,005, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 38.100 $> F_{tabel}$ 3,27 dengan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai R-square diperoleh sebesar 0.704 atau 70,4% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen dalam persamaan regresi, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,4% sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan risalah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi & kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan.”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata -1(S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Di dalam penulisan skripsi ini telah berusaha dan berupaya dengan kemampuan yang ada, namun peneliti menyadari banyak kekurangan di dalamnya, untuk itu peneliti dengan segala kemampuan yang ada namun peneliti menyadari banyak kekurangan di dalam, untuk itu peneliti dengan rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya menambah kesempurnaan penulisan ini dari semua pihak.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristemewa kepada ibunda agustiah dan ayahanda usmansyah atas segala daya dan upaya yang telah membesarkan ,mendidik, memberikan dukungan dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik juag kepada adik nanda fathya azzahra, dan adek Sherina Rizki Ameliya.
2. Bapak Dr.H. Agussani, MAP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri SE, MM, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku wakil III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan SE,MM selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar SE,M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada saya sampai saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku dosen penasehat akademik kelas manajemen D pagi Stambuk 2015.

9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Yang banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal sekarang.
10. Seluruh pegawai biro administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu dan menyelesaikan segala berkas administrasi yang di butuhkan selama kuliah.
11. Kepada ut Tirtanadi Cab. Tuasan medan yang telah memberikan data dan informasi yang di butuhkan untuk skripsi ini.
- 12 . teman- teman terbaik saya khusus Harly Agustian, M. Al Hakam dan teman-teman seperjuangan Manajemen Sumatera Utara stambuk 2015 yang telah membantu dan memb rikan dorongan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Billah fii sabilill Haq fastabiqul khairat

Wassalamualaikum Wr.wb

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajemen membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya- upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berrusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar peraturan-peraturan yang selalu ada.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diperusahaan yang berkaitan dengan motivasi adalah memicu suatu dorongan agar membangkitkan kinerja karyawan.

PDAM Tirtanadi pusat Medan merupakan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) milik kota Medan bergerak dalam bidang jasa penyediaan air bersih dan air minum Wilayah Medan Sumatera Utara. Masalah-masalah yang terlihat dari kurangnya tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. Hal banyak yang menunda-

nunda pekerjaan mereka yang seharusnya sesegera mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan terbengkalai akibat karyawan yang menunda pekerjaan yang diberikan oleh mereka dan mengakibatkan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja kompensasi adalah pemberian bonus yang sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun.

Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di perusahaan ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Hambatan-hambatan yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi diberikan perusahaan antara lain yaitu bonus yang didapat masih belum cukup, fasilitas yang tidak memadai dan pembinaan insentif tak terlaksana cukup baik maupun juga uang lembur yang dinilai tidak sepadan dengan waktu lemburnya dan juga permasalahan yang sering juga terjadi dalam motivasi kerja menurun adalah kurangnya pimpinan perusahaan memperhatikan seorang karyawan atau apresiasi lebih untuk karyawan yang sudah giat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Sumatera Utara “**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. PDAM Tirtanadi Cab.Medan adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kompensasi kerja yang diberikan perusahaan, dapat dilihat dari kondisi gairah kerja yang menurun dan pemberian gaji telat terlihat dari target untuk terpenuhi, faktor kepemimpinan yang tidak baik mengarahkan tim yang kurang atraktif dalam menolong.
- b. Kurang kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan terlihat dari target telat untuk terpenuhi ,faktor kepemimpinan yang tidak baik mengarahkan tim yang kurang atraktif dalam menolong.
- c. masih kurangnya motivasi yang dilakukan perusahaan seperti jarang nya atasannya memberikan pujian atas keberhasilan yang di capai oleh karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus dan tau kendala yang dilalui perusahaan maka penelitian ini hanya ingin memahami tentang motivasi apa yang bisa meningkatkan kerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah ada berpengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi Cab. Tuasan Medan?
- b. Apakah ada berpengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan ?
- c. Apakah ada berpengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin di raih dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karywan pada PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan .
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab.tuasan Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi & kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan.

2. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat bagi berbagai pihak,yaitu anatarain :

1. Manfaat teoritis

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan agar penulis memahami mengenai Motivasi dan Kompensasi kerja terhadap kinerja kebijakan yang karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap karyawan terutama dalam menetapkan berhubungan dengan motivasi, kompensasi dari kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan & perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut Sutrisno (2010, hal.89) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang dihadapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 406) ,” Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2010) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut ini penjelasannya:

1) Efektivitas dan Efisiensi

dalam hubungannya dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dalam tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan . masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisai baik atasan maupun

bawahan akan memberikan corak terhadap organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apa bila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemejuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Mangku Negara (2010, hal. 97) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologi, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, givetend dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja karyawan

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dn karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan 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 kerjanya yang rendah.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- (1) Manajer memerlukan evaluasi yang bersifat objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sdm dimasa yang akan datang.
- (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja karyawan

Tuntutan untuk mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi, selain didorong oleh kekuatan sosial dan teknologi juga oleh adanya pandangan pragmatis mengenai ketidaksesuaian antara perusahaan dengan model pengukuran kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a) kualitas kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya,
- b) Kuantitas kerja merupakan output tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra,
- c) Keandalan merupakan dapattidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja,
- d) Sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan lain yang ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

2. Motivasi Kinerja

a. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk dorongan sehingga orang lain mau bekerja dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari Luar individu. Mau bekerja keras dan bersungguh- bersungguh untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang dilakukan orangpada dasarnya adalah suatu dorongan motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang dengan tujuan dan strategis operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri, adapun menurut Gibson (2013 hal. 165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan

mengarahkan perilaku karyawan.” Adapun pengertian lain yang semakin memperjelas pemahaman tentang motivasi menurut Mangkunegara (2009 hal. 61) mengatakan bahwa :

Motivasi merupakan Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.”

Dan pengertian Motivasi kondisi menurut Robbins. (2008 hal.222) adalah “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.” Dari beberapa pendapat di atas tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi seseorang individu untuk mencapai tujuan.” Dari beberapa pendapat di atas tersebut dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa motivasi secara umum merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang seperti yang diinginkan perusahaan kepada para karyawannya agar mau bekerja sesuai yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan.

B. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sangat lah mempunyai peran penting bagi karyawan dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Tujuan Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009 hal. 146) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas.
- 3) Mempertahankan kestabilan didalam perusahaan.
- 4) Pengadaan karyawan ynag efektif.
- 5) Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
- 6) loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
- 8) Menignkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- 9) Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan juga bahan baku.

Selain yang dikemukakan diatas adanya juga tujuan Motivasi yang dikemukakan oleh Kadarisman. (2013 hal. 291) adalah :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Menignkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meignkatkan produktifitas dan efesiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa tujuan pemberian Motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan kearah yang positif yang nanti akan memberikan pengaruh baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut sutrisno (2009 hal.124) faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas “ faktor intern dan faktor ekstern” yang berasal dari karyawan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada antara lain.

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik

- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Adanay penghargaan atas prestasi
- f) Peraturan yang fleksibel
- g) Status
- h) Tanggung jawab

Dari penjelasan diatas mengenai faktor-faktor yang memkesim pengaruhi knerja karyawan dapat ditarik suatu cara memotivasi karyawan perusahaan harus lah betul- betul melihat apa yang bisa membuat karyawan merasa termotivasi, baik dengan motivasi yang positif maupun dengan cara motivasi negatif.

e. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi merupakan Sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang ada pada diri karyawan. Adapun indikator motivasi Menurut Hasibuan (2008, hal. 93) adalah “Kepuasan atas kompensasi, kegairahan kerja, penghargaan, inovasi kerja, motif/dorongan kerja. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan atas kompensasi

Kepuasan atas kompensasi dimaksudkan bahwa karyawan merasa puas atas upah yang diterima sehingga pegawai siap dan senang menjalankan perintah atasan serta pegawai akan meningkatkan presentasi karena merasa dihargai.

2. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja adalah apabila karyawan bersemangat dalam bekerja karyawan datang dan pulang kantor sesuai aturan, serta memanfaatkan jam-jam kerja yang ditetapkan secara baik.

3. Penghargaan

Penghargaan yaitu apabila hasil kerja dihargai oleh pimpinan, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dan rekan sejawat, serta senang meningkatkan prestasi dan kualitas diri dalam tugas.

4. Inovasi kerja

Inovasi kerja adalah apabila karyawan mampu mengembangkan pengetahuan dan kecakapan bekerja, menciptakan pola-pola kerja yang mampu mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas, mampu memecahkan masalah dalam tugas.

5. Motivasi/dorongan

Motivasi/dorongan kerja yaitu pegawai mempunyai ethos kerja untuk menjalankan tugas tepat waktu, karyawan tidak pernah menolak atau menunda-nunda perintah/tugas dari pimpinan, dan apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk di perhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. upah atau gaji menekankan pada balas yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Menurut Mangkuprawira. (2011), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dengan demikian, Kompensasi mengandung arti sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial . bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa pekerjaan pertanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja pembagian, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Rivai & Sagala. (2014, hal 541) Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abadke-21 ini.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010,hal.191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitaryang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor,di antaranya :

- 1) Tingkat baya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenispekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peranan serikat buruh

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Tingkat biaya hidup
kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi bagi karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang di harapkan para karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undang yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijakan dan pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum(KFM) para karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan di rasa penting. Ia akan dapat menjabati kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. supaya tidak terjadi konflik antar kedua kepentingan.

c. Tantangan-tantangan dalam Kompensasi

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal 552) sebagian besar metode-metode untuk menentukan pembayaran harus bisa melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan timbul, diantara :

1) Tujuan strategis

- 2) Tingkat upah berlaku
- 3) Kekuatan serikat pekerja
- 4) Kendala pemerintah
- 5) Pemerataan pembayaran
- 6) Penyesuaian dan strategis kompensasi
- 7) Produktivitas dan biaya

Berikut ini penjelasannya:

1. Tujuan Strategis

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh.

2. Tingkat upah berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerja dibayar lebih mahal dari pada nilai relatif pekerjaan mereka. Permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi kompensasi.

3. Kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki kekuatan daya tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat.

4. Kendala pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

5. Pemerataan pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan.

6. Penyesuaian dan strategi kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi di mana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu.

7. Produktivitas dan biaya

Dalam keadaan apapun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup.

D. Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian alas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Simamora (2008, hal 455) yang menyatakan bahwa ada beberapa Indikator-indikator dalam Pemberian Kompensasi yaitu berupa : Upah, Insentif, Tunjangan Fasilitas.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Upah/Gaji merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang di peroleh karyawan.

B. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Siagian, (2004: 138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Motivasi dalam suatu kegiatan sangatlah di perlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun kinerja didalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan semakin seringnya atasan dari perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawannya maka semakin giatnya karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasil Penelitian Andrian (2012) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dapat gambar dibawah ini :



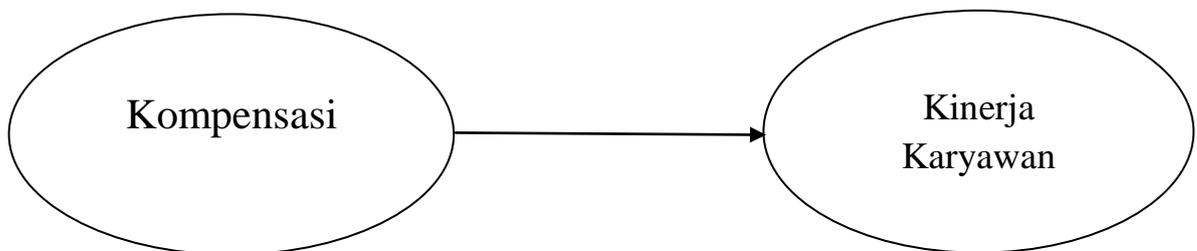


Gambar II. 1 Paradigma Penelitian

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kostribusi jasa mereka pada perusahaan . berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi.

Dengan adanya kompensasi yang di berikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.



Gambar II. 2 Paradigma Penelitian

c. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Muljani (2002:112), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih

3. Ada Pengaruh Motivasi, Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2008, hal. 5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. DEFENISI OPERASIONAL

Defenisi Operasional adalah penjelasan lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel Y, X1, X2 yang dimana (Y) kinerja sebagai variabel dependen, (X1) motivasi kerja, (X2) kompensasi kerja sebagai independen yang nantinya diukur untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Adapun indikator kinerjanya sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Persyaratan
1	Kualitas Kerja	1,2,3
2	Kuantitas Kerja	4,5,6
3	Keandalan	7,8
4	Sikap Kerja	9,10

Sumbernya :Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pernyaaratan
1	Gaji/Upah	1,2,3
2	Insentif	4,5,6
3	Tunjangan	7,8
4	Fasilitas Kantor	9,10

Sumbernya: Simamora (2008, hal.445)

3. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang baik, sesuai dengan yang diinginkan perusahaan motivasi merupakan mendorong potensi yang ada di dalam diri seorang karyawan agar mau bekerjasama secara maksimal dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator Motivasi adalah:

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No	Indikator motivasi	Item Persyaratan
1	Kepuasan atas kompensasi	1,2
2	Kegairahan kerja	3,4
3	Penghargaan	5,6
4	Inovasi kerja	7,8
5	Motif/dorongan	9,10

Sumbernya: Hasibuan(2008 hal.93)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PDAM Tirtanadi Cabang.Tuasan Medan

1. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini di rencanakan mulai Januari 2019 sampai selesai penyusunan penelitian ini, perincian berikut :

Jadwal Kegiatan Penelitian Tabel 3.4

No.	Kegiatan	Bulan/ Tahun															
		Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/ Penelitian																
2	Pengajuan judul																
3	Penyusunan proposal																
4	Bimbingan proposal																
5	Seminar proposal																

D. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2007, hal,72) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan yang berjumlah 35 orang.

2. SAMPEL

Dalam penelitian ini penulis berharap mendapatkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil dari karena itu jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang sebanyak 35 orang karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012 hal, 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang.Tuasan Medan yang keseluruhan 35 orang karyawan dan disebut dengan teknik sampel jenuh, karena semua populasi yang ada di perusahaan dijadikan sampel oleh penulis.

Tabel 3.6

Instansi	Jumlah karyawan
Pengawasan	4 Karyawan
Umum & Personalia	6 Karyawan
Keuangan	3 Karyawan
Pemasaran	3 Karyawan
Hubungan langsung	7 Karyawan
Jaringan perpipaan	4 Karyawan

E. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam peelitian ini adalah :

1. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan- pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner dalam bentuk pertanyaan atau pertanyaan kepada responden secara langsung di kembalikan kepada penulis. Penulis ini sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist.

Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 opsi sperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Skala pengukuran likert

Tabel 3.5 Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
------------	-------

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

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitasi dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji validitas data dan instrumen

Untuk mengukur validitas dari setiap pernyataan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

N = Banyaknya pasangan pegamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan varibel 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

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk menafsirkan maka butir yang diuji tersebut tidak valid.

f. Realibilitas

Menurut Ghozali (2013, hal.170) reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain. Reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur dalam mengukur suatu ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : realibilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

k : banyaknya item

σ_t^2 : varians total

X : simpangan X dari \bar{X} yang dicari dari $X - \bar{X}$

N : banyaknya subjek pengikut tes

Untuk menafsirkannya jika nilai koefisien realibilitas ($>$) 0,6 maka instrumen reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien realibilitas ($<$) 0,6 maka instrumen tidak reliable (tidak baik).

g. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian tersebut.

1. Regresi berganda

Model analisis statistik, model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang dilakukan adalah model yang terbaik, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut priyanto (2011, hal. 277) mengemukakan: uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika meyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut priyanto (2011, hal. 277) mengemukakan: uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai inflaction Faktor (VIF) dan korelasi pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

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

priyatno (2011, hal. 296) mengemukakan uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot regresi.

3. Hipotesis

a. Pengujian secara parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, dan selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel terkait, uji t parsial ini dapat diperoleh dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

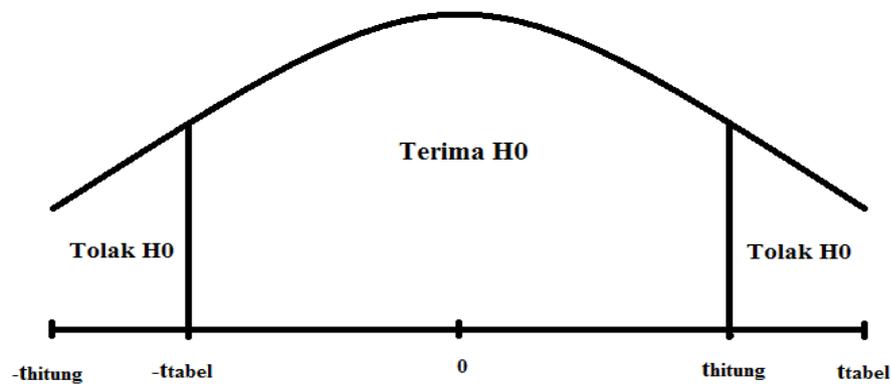
r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

kreteria pengujian :

- Jika t hitung > t tabel berarti H₀ ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja)



b. Penujjian secara simulasi (uji F)

Uji F (simultan) untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun rumus untuk mengetahui hasil uji F adalah:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

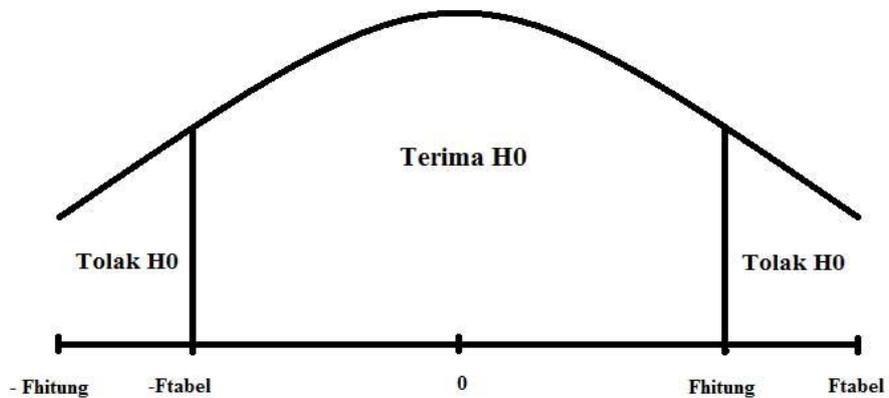
k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sample

kreteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).



-

4. Koefisien determinasi (R-Square)

Nilai R-Square adalah untuk melihat hasil variabel terikat yang dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus untuk menghitung hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini di jelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompensasi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. PDAM Tirtanadi Cabang. Tusan Medan. Peneliti telah menyebar angket 35 pegawai. Sampling yang digunakan adalah sampling solvin, dimana tidak semua pegawai diambil menjadi sampel tapi dengan penentuan rumus. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan lamakerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a.Usia

Tabel IV- I Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	27	77.1	77.1	77.1
26-30 Tahun	6	17.1	17.1	94.3
30 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para karyawan di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan yang mayoritasnya berusia 20-25 Tahun ada 27 orang (77,1%) kemudian yang berusia 26-30 Tahun (17,1%) Dan ada juga yang berusia lebih dari 40 t 36 berjumlah 2 orang(13,2%).

b. Jenis kelamin

b. berikut ini identitas data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel IV- 2 Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	14	40.0	40.0	40.0
Perempuan	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel IV- 2 di atas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk kelamin yaitu terdiri dari laki- laki berjumlah 14 orang (40.0%) dan perempuan berjumlah 21 orang (60.0%).-

c. lamaran kerja

Tabel IV – 3 Lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	21	60.0	60.0	60.0
3-5 Tahun	12	34.3	34.3	94.3
5 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat persentase dari lama kerja di PT.PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan dimana kebanyakan para pekerjanya adalah leluasan yang telah bekerja dibawah 1-2 Tahun berjumlah 21 orang (60.0%), yang sudah bekerja selama 3-5 Tahun berjumlah 12 orang (34.3%) dan yang telah bekerja diatas 5 Tahun berjumlah 2 orang (5.7%).

Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV - 4 karakteristik Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

2. Deskripsi variabel responden

Dibawah ini akan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada respond.

Tabel IV- 5 Persentase Jawaban Motivasi

Item	Frekuensi							
	SS		S		TS		STS	
	Orang	Persen	Orang	Persen	Orang	Persen	Orang	Persen
1	24 orang	22,4%	78 orang	72,9%	4 orang	3,7%	1 orang	9%
2	30 orang	28,0%	66 Orang	61,7%	11 orang	10,3%	0	0
3	24 orang	22,4%	77 Orang	72,0%	6 orang	5,6%	0	0
4	35 orang	32,7%	64 orang	59,8%	8 orang	7,5%	0	0
5	43 orang	40,2%	54 orang	50,5%	10 orang	9,3%	0	0
6	46 orang	43,0%	44 orang	41,1%	17 orang	15,9%	0	0
7	31 orang	29,0%	62 orang	57,9%	10 orang	9,3%	4 orang	3,7%

8	47 orang	43,9%	52 orang	48,6%	8 orang	7,5%	0	0
9	37 orang	34,6%	64 orang	59,8%	6 orang	5,6%	0	0
10	45 orang	42,1%	47 orang	43,9%	15 orang	14,0%	0	0

Penjelasannya dari tabel diatas adalah :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan kompensasi yang diberikan perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (22,4%).
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan kompensasi yang diberikan membuat karyawan merasa terbanyakan atas pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (28,0%).
- 3) Jawaban responden tentang karyawan memiliki gairah dalam menjalankan pekerjaannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (22,4%).
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan kepemimpinan memberikan bergairah dalam bekerja semangat agar karyawan bbergairah dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (32,7%).
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan yang layak. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (40,2%).
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan penghargaan yang diberikan sudah cukup sesuai dengan pencapaian kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang (43,0%).

1	8 orang	22,9%	23 orang	65,7%	4 orang	3,7%	3 orang	2,8%
2	24 orang	22,4%	72 orang	67,3%	11 orang	10,3%	0	0
3	56 orang	52,3%	41 orang	38,3%	7 orang	6,5%	3 orang	2,8%
4	36 orang	33,6%	57 orang	53,3%	14 orang	13,1%	0	0
5	45 orang	42,1%	50 orang	46,7%	9 orang	8,4%	3 orang	2,8%
6	42 orang	39,3%	35 orang	32,7%	30 orang	28,0%	0	0
7	41 orang	38,3%	43 orang	40,2%	17 orang	15,9%	6 orang	5,6%
8	31 orang	29,0%	46 orang	43,00%	10 orang	9,30%	20 orang	18,7%
9	13 orang	39,3%	16 orang	42,1%	5 orang	15,0%	1 orang	3,7%
10	14 orang	34,6%	54 orang	50,5%	9 orang	8,4%	7 orang	6,5%

Penjelasan dari table diatas adalah :

- 1) pada pernyataan perusahaan selalu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja sebanyak 8 orang (22,9%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan perusahaan memberikan gaji selalu tepat waktu sebanyak 24 orang (22,4%) menjawab sangat setuju.
- 3) Pada pernyataan perusahaan memberikan gaji perusahaan tempat saya karyawan yang berprestasi sebanyak 56 orang (52,3%) menjawab sangat setuju
- 4) Pada pernyataan perusahaan selalu memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi sebanyak 36 orang (33,6%) menjawab sangat setuju

1	8 orang	22,9%	23 orang	65,7%	4 orang	11,4%	0	0
2	6 orang	17,1%	25orang	71,4%	2 orang	5,7%	2 orang	5,7%
3	8 orang	22,90%	23 orang	65,7%	4 orang	11,40%	0	0
4	6 orang	17,1%	25orang	71,4%	2orang	5,7%	2 orang	5,7%
5	5 orang	14,3%	27 orang	77,1%	1 orang	2,9%	2 orang	5,7%
6	11orang	31,4%	19orang	54,3%	5 orang	14,3%	0	0
7	10 orang	28,6%	22 orang	62,9%	2 orang	5,7%	1 orang	2,9%
8	13 orang	37,1%	17 orang	48,6%	4 orang	11,4%	1orang	2,90%
9	8orang	22,9%	25 orang	71,4%	2 orang	5,7%	0	0
10	9 orang	25,7%	20 orang	57,1%	6 orang	17,1%	0	0

Penjelasan pada tabel berikut ini:

- 1) Pada pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan sebanyak 8 orang (22,9%) menjawab sangat setuju, 23 orang (65,7%) menjawab sangat setuju, dan 4 orang (11,4%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan sebanyak 6 orang(17,1%) menjawab sangat setuju, 25 orang (71,4%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang menjawab (5,7%) menjawab sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan skill yang dimiliki sesuai dengan cekatan sebanyak 8 orang (22,9%) menjawab sangat setuju,23 orang(65,7%) menjawab setuju, 4 orang(11,4%) menjawab tidak setuju.

- 4) Pada pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sebanyak 6 orang (17,1%) menjawab sangat setuju, 25 orang (71,4%) menjawab sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan sebanyak 5 orang (14,3%) menjawab sangat setuju, 27 orang (77,1%) menjawab setuju, 1 orang (2,9%) menjawab tidak setuju, 2 orang menjawab (5,70%) sangat setuju.
- 6) Pada pernyataan handal dalam melaksanakan prosedur kerja sebanyak 11 orang (31,4%) menjawab sangat setuju 19 orang (54,3%) menjawab setuju 5 orang (14,3%) menjawab tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja sebanyak 10 orang (28,6%) menjawab sangat setuju, 22 orang (62,9%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab tidak setuju, 1 orang (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan sebanyak 13 orang (37,1%) menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) menjawab setuju, 4 orang (11,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan mampu bekerja sama dalam tim kerja dan menerima setiap perubahan yang terjadi di perusahaan sebanyak 8 orang (22,9%) menjawab sangat setuju, 25 orang (71,4%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab tidak setuju.

10) Pada pernyataan hasil pekerjaan dilakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan sebanyak 9 orang (25,7%) menjawab sangat setuju, 20 orang (57,1%) menjawab setuju, 6 orang (17,10%) menjawab tidak setuju.

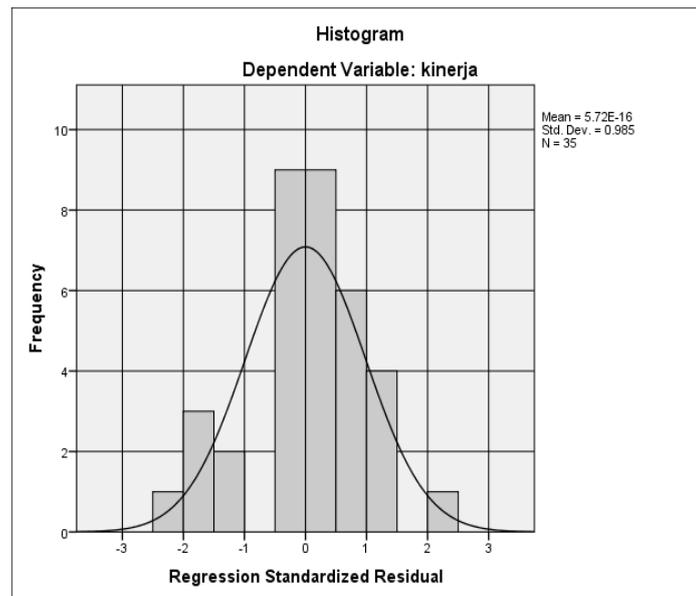
4. Uji klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best linear unbiased Estimation).

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

a. Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan polting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1

Berdasarkan 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambarn pola data yang baik. Kurva dependent dan *regression standarized* residual membentuk gambar seprti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

1) Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi di temukan korelasi yang kuat antar variabel independent.

Tabel IV- 8 Coefficients

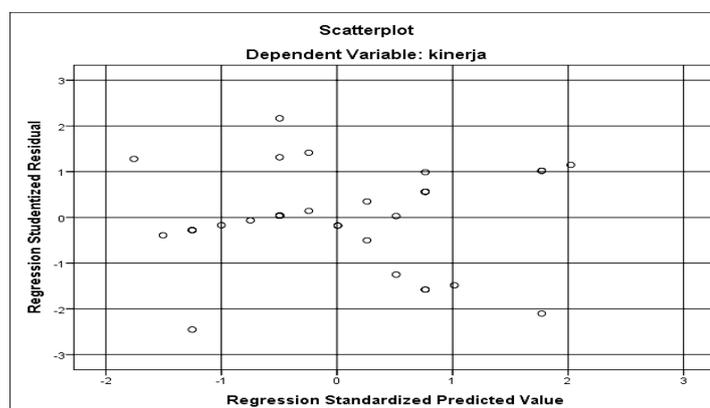
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,786	,714	,555	,777	1,287
Kompensasi	,630	,474	,293	,777	1,287

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas bisa kedua variabel independent yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi faktor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

2) Heterokedastitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari variabel dari suatu pengamatan yang lain. Jika residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian” tidak terjadi heterokedasititas” pada tabel regresi.

3) Pengujia Regresi Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan darinilai variabel bebas. Dimana rumus pengujian adalah :

Tabel IV– 9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.841	3.078		1.573	.126
	Motivasi	.605	.105	.629	5.769	.000
	kompensasi	.230	.075	.333	3.049	.005

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a) Nilai konstanta sebesar = 4.841 menunjukkan variabel indenpenden yaitu motivasi dan kompensasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perunahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 48,41%
- b) Nilai koefisien regressi motivasi adalah sebesar 0,605 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mangalami kenaikan sebesar 60,5%
- c) Nilai koefisien regressi kompensasi adalah sebesar 0,230 menunjukkan bahwa aabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan 23,0%

b) Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini :

Tabel IV- 10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.841	3.078		1.573	.126
Motivasi	.605	.105	.629	5.769	.000
Kompensasi	.230	.075	.333	3.049	.005

a. Dependent Variable: kinerja

1) Penguji motivasi dengan kinerja

Dari tabel IV -10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 5.769, kemudian nilai sig-nya adalah 0.000.

- a) $H_0 \beta = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh kinerja di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.
- b) $H_0 \beta = 0$, artinya kompensasi berpengaruh kinerja di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika t_{table} maka H_0 diterima, artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.
- 2) Jika t_{hitung} maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan. Berdasarkan tabel.() diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 5.769 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = (n-k \text{ atau } 35-2= 33)$, di peroleh t_{table} 2,035. Didalam hal ini $t_{hitung} = 5.769 > t_{table} = 2,035$ artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

3. Penguji kompensasi dengan kinerja

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 3.049 kemudian nilai signya adalah 0,005

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh kinerja pada PT. PDAM Tirtanadi cabang. Tuasan Medan.
- 2) berarti kinerja pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

Berdasarkan tabel IV – 10 diatas di peroleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5.76 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan dk ($n-k$ atau $35-2=33$), diperoleh t_{table} 2,035, didalam hal ini $t_{hitung} = 3.049 > t_{table} = 2,035$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap ndi PDAM Tirtanadi cabang. Tuasan medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni signifikan adalah 0.005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0.005 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik dan kinerja di PDAM Tirtanadi cabang. Tuasan Medan

c) Uji secara simultan (Uji F)

Tabel IV- 11 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348.181	2	174.090	38.100	.000 ^b
Residual	146.219	32	4.569		
Total	494.400	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, Motivasi

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan kompensasi dengan kinerja bisa dilihat di bawah ini

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh kinerja di PDAM Tirtanadi cabang. Tuasan Medan.
 - 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.
- Berdasarkan tabel_ diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 38.100 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 1$ ($35 - 1 = 34$) di peroleh F_{tabel} 3,27 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $F_{hitung} = 38.100 > F_{tabel} = 3,27$ Artinya

motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

d) Uji Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien (R^2) koefisien determinasi dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2). Semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependent. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV- 12 dibawah ini.

Tabel IV- 12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.686	2.13760

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Motivasi

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0.839 bernilai positif, artinya hubungan antara motivasi dan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan nilai R-square adalah 0.704 atau menunjukkan sekitar 70,4% variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak stabil.

D. Pembahasan

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa semua variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dari pengujian tersebut :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel X1(motivasi) terhadap variabel Y(kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 5.769 > t_{tabel} = 2,035$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja di PT. PDAM Cabang. Tuasan Medan. selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

2) Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel X1(kompensasi) terhadap variabel Y(kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari $t_{hitung} = 3.049 > t_{tabel} = 2,035$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan medan. selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0.005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0.005 $< \alpha$ 0,05 Sehingga H_0 ditolak ini berarti ada

pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	5	14.3	14.3	17.1
	S	16	45.7	45.7	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

4. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap variabel

terdapat pengaruh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $3,27 > 38,100$. ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan. selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang signifikan taraf α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ini ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan.

Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,704 atau senilai 70,4% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja sedangkan sisanya 50,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada pt. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) kinerja karyawan (Y) di PT. PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan
- 2) Ada pengaruh signifikan antar kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) DI PT. PDAM Tirtanadi Cab.Tuasan Medan
- 3) Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PADA PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan agar lebih memperhatikan motivasi diperusahaan kepada karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik.
2. Untuk PT. PDAM Tirtanad Cabang. Tuasan medan agar kiranya lebih memotivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi merupakan salah satu pengaruh yang cukup besar demi menciptakan gairah kerja yang tinggi dan juga menciptakan kerjasama dalam perusahaan disamping pembentukan identitas perusahaan.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang. Tujuan Medan perusahaan harus lebih dapat mendukung dan menilai lebih individu para karyawannya. Sehingga dengan begitu motivasi dan kompensasi dapat di terapkan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Prenanda Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, anwar, prabu. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. BANDUNG : Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*, cetakan kesebelasan, bandung: resdak karyawan offset.
- Muljani, N. (2002, September). *Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 4(2), 108–122.
- P. Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., & Sagala., Ella Jaufani. (2014). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan* dari: dari teori ke praktik:jakarta bumi aksara Sutrisno,
- Robbins, p. Stephen.,. 2008 buku 1. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :SalembaEmpat
- Sastrohadiwiryo, siswanto. (2011) manajemen tenaga kerja indonesia : Pendekatan administratif dan operasional, jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Prenanda Media Group.

- Kadariman (2013) . *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers Gibson.
- Donnelly. 2013, *Organisasi*. Jilid1. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Priyatno, Duwi . 2011. Buku saku *analisis statistik data SPSS*. Yogyakarta: PT.

MEDIAKOM

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PDAM Tirtanadi MEDAN Cabang. Tuasan Medan

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMSU Jurusan Manajemen. Karenanya tidak ada maksud lain yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Keterangan Jawaban Kuesioner :

STS	: Sangat Tidak Setuju	: 1
TS	: Tidak Setuju	: 2
S	: Setuju	: 3
SS	: Sangat Setuju	: 4

B. Identitas Responden

- No. Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Usia : 20 - 25 tahun
 26 - 30 tahun
 > 30 thn
- Tingkat Pendidikan : S-2
 S-1
 Diploma 3
 SMA / Sederajat
- Lama Bekerja : 1-2 thn
 3-5 thn
 >5 thn

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan				
2	Karyawan memiliki gairah dalam menjalankan pekerjaan				
3	Pemimpin memberikan semangat agar karyawan bergairah dalam bekerja				
4	Karyawan yang berprestasi diberikan Penghargaan yang layak				
5	Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mempunyai inovasi dalam bekerja				
6	Karyawan yang bekerja di perusahaan selalu mendapat dorongan dari atasan				
7	Karyawan yang malas bekerja akan di berikan dorongan dari atasan				
8	Kompensasi yang diberikan membuat karyawan merasa terbayarkan atas pekerjaan yang dilakukan				
9	Atasan mengharapkan karyawannya selalu mempunyai inovasi saat bekerja				
10	Penghargaan yang diberikan sudah cukup sesuai dengan pencapaian				

B.KOMPENSASI

No.	pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja para karyawannya				
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji selau tepat waktu				
3	Selain gaji perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif bagi karyawan				
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kesehatan ketenagakerjaan dan pensiun kepada karyawannya				
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan –tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya				
6	perusahaan tempat saya bekerja memiliki program darmawisata dan tour bagi karyawannya				
7	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan- tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya				
8	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki tempat parkir yang luas				
9	Persahaan tempat saya bekerja memberikan perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan				

10	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki fasilitas kantor yang lengkap dan mendukung kinerja saya				
----	--	--	--	--	--

KINERJA KARYAWAN

No	pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan				
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang harapan perusahaan				
5	Perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan				
6	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja				
7	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				
8	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan				
9	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan menerima setiap				

	perubahan yang terjadi diperusahaan				
10	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh atasan saya bekerja				

Statistics

		jenis_kelamin	lama	usia
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Jeniis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	14	40.0	40.0	40.0
	perempuan	21	60.0	60.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	27	77.1	77.1	77.1
	31-40 Tahun	6	17.1	17.1	94.3
	40 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	21	60.0	60.0	60.0
5-10 Tahun	12	34.3	34.3	94.3
> 10 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	S	26	74.3	74.3	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	2	5.7	5.7	8.6
	3.00	26	74.3	74.3	82.9
	4.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	22	62.9	62.9	74.3
	4.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	26	74.3	74.3	80.0
	4.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	21	60.0	60.0	68.6
	4.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	19	54.3	54.3	62.9
	4.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.1	17.1	17.1
	3.00	15	42.9	42.9	60.0
	4.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.7	5.7	5.7
	2.00	3	8.6	8.6	14.3
	3.00	21	60.0	60.0	74.3
	4.00	9	25.7	25.7	100.0

Total	35	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	18	51.4	51.4	60.0
	4.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	S	23	65.7	65.7	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	S	23	65.7	65.7	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	S	14	40.0	40.0	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	S	20	57.1	57.1	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	3	8.6	8.6	11.4
	S	17	48.6	48.6	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	28.6	28.6	28.6
	S	12	34.3	34.3	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	6	17.1	17.1	22.9
	S	14	40.0	40.0	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	17.1	17.1	17.1
	TS	3	8.6	8.6	25.7
	S	16	45.7	45.7	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0

Total	35	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	5	14.3	14.3	17.1
	S	16	45.7	45.7	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	3	8.6	8.6	14.3
	S	18	51.4	51.4	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	3	8.6	8.6	11.4
	S	17	48.6	48.6	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	28.6	28.6	28.6
	S	12	34.3	34.3	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	5	14.3	14.3	17.1
	S	16	45.7	45.7	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	17.1	17.1	17.1
	TS	3	8.6	8.6	25.7
	S	16	45.7	45.7	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	3	8.6	8.6	14.3
	S	18	51.4	51.4	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	7	20.0	20.0	25.7
	S	12	34.3	34.3	60.0

SS	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	S	23	65.7	65.7	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	S	25	71.4	71.4	82.9
	4.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	S	23	65.7	65.7	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	S	25	71.4	71.4	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	1	2.9	2.9	8.6
	S	27	77.1	77.1	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	14.3	14.3	14.3
	S	19	54.3	54.3	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	S	22	62.9	62.9	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	14.3	14.3	14.3
	S	19	54.3	54.3	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	S	22	62.9	62.9	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	4	11.4	11.4	14.3
	S	17	48.6	48.6	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	S	25	71.4	71.4	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	17.1	17.1	17.1
	S	20	57.1	57.1	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	S	21	60.0	60.0	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	S	18	51.4	51.4	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,786	,714	,555	,777	1,287
Kompensasi	,630	,474	,293	,777	1,287

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel IV- 9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.841	3.078		1.573	.126
Motivasi	.605	.105	.629	5.769	.000
kompensasi	.230	.075	.333	3.049	.005

a. Dependent Variable: kinerja

c) Uji secara parsial (Uji t)

d) Tabel IV- 10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.841	3.078		1.573	.126
	Motivasi	.605	.105	.629	5.769	.000
	Kompensasi	.230	.075	.333	3.049	.005

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.686	2.13760

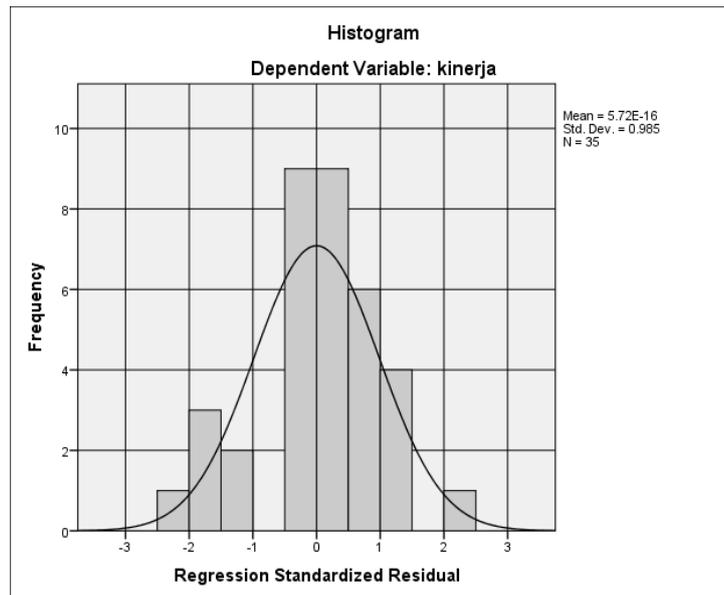
a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.181	2	174.090	38.100	.000 ^b
	Residual	146.219	32	4.569		
	Total	494.400	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.439**	.415*	.270	.473**	
	Sig. (2-tailed)		.008	.013	.116	.004	
	N	35	35	35	35	35	
X2.2	Pearson Correlation	.439**	1	.139	.291	.332	
	Sig. (2-tailed)	.008		.426	.090	.051	
	N	35	35	35	35	35	
X2.3	Pearson Correlation	.415*	.139	1	.389*	.705**	
	Sig. (2-tailed)	.013	.426		.021	.000	
	N	35	35	35	35	35	
X2.4	Pearson Correlation	.270	.291	.389*	1	.448**	
	Sig. (2-tailed)	.116	.090	.021		.007	
	N	35	35	35	35	35	
X2.5	Pearson Correlation	.473**	.332	.705**	.448**	1	
	Sig. (2-tailed)	.004	.051	.000	.007		
	N	35	35	35	35	35	
X2.6	Pearson Correlation	.208	.352*	.336*	.637**	.557**	
	Sig. (2-tailed)	.230	.038	.049	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	
X2.7	Pearson Correlation	.175	.039	.540**	.318	.676**	
	Sig. (2-tailed)	.316	.825	.001	.062	.000	
	N	35	35	35	35	35	
X2.8	Pearson Correlation	.213	.540**	.462**	.377*	.526**	
	Sig. (2-tailed)	.219	.001	.005	.026	.001	
	N	35	35	35	35	35	
X2.9	Pearson Correlation	.401*	.346*	.574**	.035	.603**	
	Sig. (2-tailed)	.017	.042	.000	.842	.000	
	N	35	35	35	35	35	
X2.10	Pearson Correlation	.475**	.557**	.425*	.398*	.538**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.011	.018	.001	
	N	35	35	35	35	35	
TOTALX2	Pearson Correlation	.553**	.568**	.710**	.600**	.853**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_ X1
Pearson Correlation	1	.307 [*]	.274	.211	.194	.309 [*]	.448 ^{**}	.423 ^{**}	.309 [*]	.177	.578 [*]
Sig. (1-tailed)		.036	.056	.111	.132	.035	.003	.006	.035	.155	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.307 [*]	1	-.071	.479 ^{**}	-.034	.660 ^{**}	.621 ^{**}	.653 ^{**}	.324 [*]	.609 ^{**}	.754 [*]
Sig. (1-tailed)	.036		.343	.002	.424	.000	.000	.000	.029	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.274	-.071	1	.085	.151	.314 [*]	.367 [*]	.040	-.137	-.024	.303
Sig. (1-tailed)	.056	.343		.313	.194	.033	.015	.409	.217	.445	.033
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.211	.479 ^{**}	.085	1	.294 [*]	.348 [*]	.035	.427 ^{**}	.346 [*]	.768 ^{**}	.635 [*]
Sig. (1-tailed)	.111	.002	.313		.043	.020	.421	.005	.021	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.194	-.034	.151	.294 [*]	1	.111	.027	.139	.374 [*]	.029	.349
Sig. (1-tailed)	.132	.424	.194	.043		.263	.440	.213	.014	.434	.020
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.309 [*]	.660 ^{**}	.314 [*]	.348 [*]	.111	1	.607 ^{**}	.668 ^{**}	.211	.456 ^{**}	.773 [*]
Sig. (1-tailed)	.035	.000	.033	.020	.263		.000	.000	.112	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.448 ^{**}	.621 ^{**}	.367 [*]	.035	.027	.607 ^{**}	1	.388 [*]	.376 [*]	.301 [*]	.689 [*]
Sig. (1-tailed)	.003	.000	.015	.421	.440	.000		.011	.013	.039	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.423 ^{**}	.653 ^{**}	.040	.427 ^{**}	.139	.668 ^{**}	.388 [*]	1	.430 ^{**}	.610 ^{**}	.779 [*]
Sig. (1-tailed)	.006	.000	.409	.005	.213	.000	.011		.005	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.309 [*]	.324 [*]	-.137	.346 [*]	.374 [*]	.211	.376 [*]	.430 ^{**}	1	.501 ^{**}	.599 [*]
Sig. (1-tailed)	.035	.029	.217	.021	.014	.112	.013	.005		.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.177	.609 ^{**}	-.024	.768 ^{**}	.029	.456 ^{**}	.301 [*]	.610 ^{**}	.501 ^{**}	1	.722 [*]

Sig. (1-tailed)	.155	.000	.445	.000	.434	.003	.039	.000	.001		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.578**	.754**	.303*	.635**	.349*	.773**	.689**	.779**	.599**	.722**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.039	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.5	Y.6	Y.7
Y.1	Pearson Correlation	1	.515**	.472**	.100	.100	
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.568	.568	
	N	35	35	35	35	35	
Y.2	Pearson Correlation	.515**	1	.668**	.000	.258	
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	1.000	.134	
	N	35	35	35	35	35	
Y.3	Pearson Correlation	.472**	.668**	1	-.207	.345*	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.232	.042	
	N	35	35	35	35	35	
Y.5	Pearson Correlation	.100	.000	-.207	1	.198	
	Sig. (2-tailed)	.568	1.000	.232		.253	
	N	35	35	35	35	35	
Y.6	Pearson Correlation	.100	.258	.345*	.198	1	
	Sig. (2-tailed)	.568	.134	.042	.253		
	N	35	35	35	35	35	
Y.7	Pearson Correlation	.080	.113	-.121	.222	.163	
	Sig. (2-tailed)	.649	.518	.490	.200	.348	
	N	35	35	35	35	35	
Y.8	Pearson Correlation	.265	.507**	.271	.152	.348*	
	Sig. (2-tailed)	.125	.002	.115	.384	.040	
	N	35	35	35	35	35	
Y.9	Pearson Correlation	.204	.521**	.348*	.302	.369*	
	Sig. (2-tailed)	.241	.001	.040	.078	.029	
	N	35	35	35	35	35	
Y.10	Pearson Correlation	.176	.358*	.306	.269	.861**	
	Sig. (2-tailed)	.312	.035	.073	.118	.000	
	N	35	35	35	35	35	
TOTALY1	Pearson Correlation	.299	.068	-.218	.570**	.008	
	Sig. (2-tailed)	.081	.698	.209	.000	.964	
	N	35	35	35	35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SULTAN SYARIF
N.P.M : 1505160304
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01-03-2019	Skripsi Di TERIMA.		
	PERBAIKI PENULISAN.		
	PERBAIKI ANALISIS DATA.		
	PERBAIKI JADUAL PENELITIAN.		
	HASIL PENELITIAN BAB IV		
	PERBAIKI ABSTRACT.		
	MEMPERBAIKI HASIL PEMBAHASAN		
	KESIMPULAN DAN SARAN.		
03-03-2019	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.		

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan, 10 Desember 2018
M

Medan.

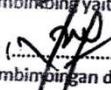


Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulthan Syarif
NPM : 105160304
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : 7.9 malam
Alamat : Jl. Dafalah

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Willy Yusnanda, disetujui Prodi : 

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

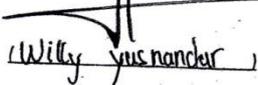
1. Penurunan Performa Kerja kepada karyawan
2. Kurang Penuhi dengan kompensasi yang diberikan
3. Kinerja karyawan yang kurang bagus

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

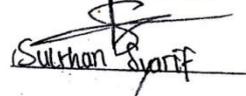
Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja Karyawan
Pengaruh Motivasi & Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Medan, 13 Desember 2018

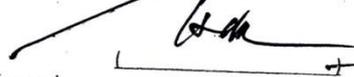
Dosen Pembimbing


(Willy Yusnanda)

Peneliti/Mahasiswa


(Sulthan Syarif)

Disetujui Oleh :
Ketua/Sekretaris Prodi



Diagendakan Pada Tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **SUTHAN SYARIF**
 NPM : **1505160304**
 Konsentrasi : **MSDM**
 Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)**
 Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, Rabu 19 Des 2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S U L T H A N S Y A R I F

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 3 0 4

Tempat/tgl Lahir : M E D A N
1 6 0 1 1 9 9 6

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J I L I N A L F A L A H R A Y A

Tempat Penelitian : P D A M T I R T A N A D I
C A B T U A S A N

Alamat Penelitian : P D A M T I R T A N A D I

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


(Jasman Syarifuddin)

Wassalam
Penohon


(Sulthan Syarif)