

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PD. PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH :
SUCI RAHMADANI
1505160037



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten text in black ink: Ace Pengaji I s 18 2019 Rakhul Bekas

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SUCI RAHMADANI

NPM : 1505160037

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing


HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.


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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **SUCI RAHMADANI**
NPM : **1505160037**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA 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



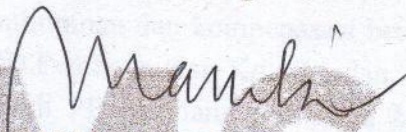
(RAHMAD BAHAGIA SRG, S.E, M.Si.)

Penguji II



(LINZZY PRATAMI PUTERI, S.E., M.M.)


Pembimbing



(HAZMANAN KHAIR, Ph.D.)

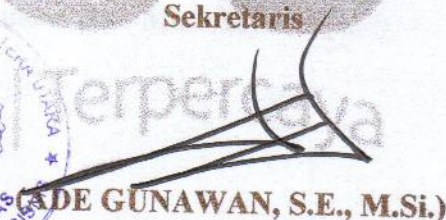
Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



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

ABSTRAK

Suci Rahmadani, NPM : 1505160037 : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang, untuk sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh, dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (y) pada PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini dapat dilihat melalui tabel diatas dimana nilai $t_{hitung} (1,902) > t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $(0,004) < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini dapat dilihat melalui tabel diatas dimana nilai $t_{hitung} (1,231) < t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $(0,003) < (0,05)$.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan Sig $0,004 < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1,892 > 4,08$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan. Artinya jika kepemimpinan atasan dan kompensasi di PD.Pembangunan Kota Medan semakin baik, maka tingkat motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warrahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Allah swt dimana hingga hari ini kita masih diberi kesempatan untuk memperbaiki diri, tidak lupa juga shalawat beriring salam kepada baginda Rasulullah Nabi Muhammad saw dimana beliau telah membangkitkan kita dari masa jahiliah atau masa kebodohan. dan rasa terima kasih dan sayang penulis untuk kedua orang tua ayah Abdul Aziz S.Pd.i dan yang tersayang ibunda Aslina Nasution, yang telah banyak memberikan kasih dan sayangnya berupa besarnya pengorbanan, dan selalu membimbing penulis, mendidik dengan baik, dan memberikan dukungan penuh kepada penulis, sehingga penulis, dan juga kepada abang Pardamean Nasution, Kakak saya Siti Masitoh dan Lely Astuti serta adik saya Yuli Salwa dan seluruh keluarga besarku yang telah memberi motivasi dan dukungan yang begitu besar kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan”.

Penulis menyadari bahwa belum baik dalam penulisan, pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata maupun pembahasan meteri skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun untuk penulisan dan bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agusani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada bapak Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini serta bimbingan serta saran yang diberikan, dan terima kasih telah sempat meluangkan waktu untuk penulis dalam proses bimbingan.
7. Seluruh Dosen-Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis serta rekan mahasiswa lainnya.
8. Seluruh Staff Karyawan Biro Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak

membantu penulis serta rekan-rekan mahasiswa lainnya dalam menyiapkan berkas-berkas serta sabar dalam menghadapi tingkah laku mahasiswa.

9. Seluruh staff karyawan PD Pembangunan Kota Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan riset.

10. Kepada sahabat-sahabat saya Ayu Lestari, Tri Nita Sihotang, Lola Vitaloka, Nurul Fadhillah dan arfin syahrul lubis yang turut membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini serta yang terlibat dalam memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis, akhir kata penulis ucapkan.

Wassalamualaikum warrahmatullah wabarakatu.

Medan, Oktober 2019
Penulis

Suci Rahmadani
1505160037

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Uraian Teori | 7 |
| 1. Motivasi Kerja (Y)..... | 7 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja..... | 7 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 9 |
| c. Indikator Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2. Kepemimpinan (X_1)..... | 13 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 13 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 14 |
| c. Indikator Kepemimpinan..... | 15 |
| 3. Kompensasi (X_2)..... | 17 |
| a. Pengertian Kompensasi | 17 |
| b. Tujuan Pemberian Kompensasi..... | 18 |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..... | 22 |
| d. Indikator Kompensasi | 25 |
| B. Kerangka Konseptual | 26 |
| C. Hipotesis..... | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Pendekatan Penelitian | 32 |

| | |
|--|-----------|
| B. Definisi Operasional Variabel..... | 32 |
| C. Tempat Dan Waktu Penelitian | 35 |
| D. Populasi Dan Sampel | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Hasil Penelitian | 48 |
| B. Pembahasan..... | 70 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 73 |
| A. Kesimpulan | 73 |
| B. Saran..... | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 indikator Kepemimpinan..... | 33 |
| Tabel III.2 Indikator Kompensasi | 34 |
| Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja..... | 34 |
| Tabel III-4 Jadwal Penelitian | 35 |
| Tabel III-5 Skala Likert..... | 37 |
| Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1) | 39 |
| Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)..... | 39 |
| Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y) | 40 |
| Tabel III-9 Uji Reliabilitas X_1 | 41 |
| Tabel III-10 Uji Reliabilitas X_2 | 42 |
| Tabel III-11 Uji Reliabilitas Y | 42 |
| Tabel IV-1 Skala Likert | 48 |
| Tabel IV-2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan..... | 50 |
| Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 50 |
| Tabel IV-5 Tabulasi Jawaban Responden X_1 | 51 |
| Tabel IV-6 Tabulasi Jawaban Responden X_2 | 54 |
| Tabel IV-7 Tabulasi Jawaban Responden Y | 57 |
| Tabel IV-8 Koefisien..... | 62 |
| Tabel IV-9 Regresi Berganda..... | 64 |
| Tabel IV-10 Uji-t..... | 66 |
| Tabel IV-11 Uji-f | 68 |
| Tabel IV-12 Koefisien Determinasi | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II.1 Pengaruh X1 dan Y | 27 |
| Gambar II.2 Pengaruh X2 dan Y | 28 |
| Gambar II.3 Pengaruh X1, X2 dan Y..... | 30 |
| Gambar IV-1 Chart Normalitas..... | 61 |
| Gambar IV-2 Heterokedastisitas | 64 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai suatu tujuan, suatu organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang mempunyai keterampilan, semangat kerja dan motivasi kerja yang baik. Mereka yang memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menentukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai satu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah terletak pada motivasi kerja seseorang sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Saragih dan Simarmata (2018, hal. 127) menyatakan bahwa motivasi juga merupakan hal yang penting bagi pegawai. Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan suatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam agar seseorang mau melaksanakan suatu pekerjaan.

Hasibuan dan Bahri (2018, hal. 72) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan

kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Sedangkan Ngetemin dan Arumwati (2012, hal. 82) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi wujudnya motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan semakin membaik. Pimpinan yang mampu menjelaskan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari.

Seperti yang di kemukakan oleh Prasastono (2012, hal. 33) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan dengan bersemangat guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Tucunan dkk (2014, hal. 535) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar akan ditentukan pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpin yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan di dalam perusahaan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat dijadikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya motivasi kerja karyawan adalah kompensasi.

Menurut hazmanan (2017, Hal.7) kompensasi mempunyai arti penting yang besar bagi organisasi terutama bagi sumberdaya manusia yang terlibat. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan mamfaat yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2015, hal. 93) kompensasi yang diberikan bisa berupa upah, dan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Siagian (2008, hal. 253) jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2018, hal. 236) Perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawan agar karyawan termotivasi.

Begitu pula halnya dengan PD. Pembangunan Daerah Kota Medan juga memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawannya. Walaupun karyawannya merupakan karyawan pemerintahan kota medan namun didalam organisasi ini

masih memperhatikan tingkat kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan. Disamping itu manajemen organisasi juga berusaha memperhatikan kompensasi yang akan diberikan untuk menyesuaikan kepada karyawan di dalam perusahaan.

Namun, dari riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan. diperoleh informasi mengenai beberapa hal, kurangnya motivasi karyawan yang disebabkan kepemimpinan dan kompensasi. Pimpinan yang ada di kantor PD. Pembangunan Kota Medan. Kurang memperhatikan para karyawan sehingga karyawan kurang temotivasi untuk bekerja. Begitu juga dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, dimana pemberian kompensasi dapat mempengaruhi perilaku individu pada suatu organisasi karena dapat membandingkan kompensasi yang diperoleh dengan kompensasi yang didapatkan oleh rekannya yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku individu. Apabila terdapat kesenjangan dalam pemberian kompensasi, sehingga pemberian kompensasi yang menarik dan tepat waktu juga mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sangatlah penting peran kepemimpinan, kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dimana seorang pemimpin yang tegas dan memperhatikan karyawannya dalam bekerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing sehingga pemimpin menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa termotivasi. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

1. Pemimpin kurang memberikan arahan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Terlihat dari adanya karyawan kurang memahami tugas yang di berikan.
2. Karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja, dilihat dari masih banyak karyawan yang tidak Bersemangat dalam bekerja

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan, namun penelitian ini hanya membatasi pada faktor Kepemimpinan dan Kompensasi yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan. Di samping itu jenis kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada kompensasi finansial saja.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat

Adapun mamfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana Kepemimpinan dan kompensasi pekerjaan berdampak pada Motivasi kerja karyawan. Hasilnya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan.
- c. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian yang di peroleh terutama menyangkut Kepemimpinan dan kompensasi dan Motivasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawan, sehingga memberikan kinerja yang baik. Motivasi tidak selalu muncul dari unsur financial semata, namun bisa berasal dari hal lain, seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan hal lain selain unsur financial yang berupa gaji, bonus dan insentif. Menurut Daulay (2016, hal. 159) motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan untuk bertindak. Orang yang tidak mampu bertindak seringkali tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri yang dimaksud dengan motivasi yang memicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam atau motivasi *intrinsic* yaitu motivasi yang muncul dari inisiatif dalam diri sendiri.

Menurut Bismala dkk (2015, hal. 120) motivasi kerja adalah sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Yusuf (2015, hal. 265) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

atau suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 110) motivasi kerja adalah persoalan bagai mana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mengujudkan tujuan perusahaan. dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Satrohadiwirya (2019, hal. 303) motivasi kerja adalah merealisasikan konsep dirinya dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, perlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih disukai, dandihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawannya, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Bismala dkk (2015, hal.121) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi pekerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat dirinya, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan yang di ikut sertakan dalam proses administrasi dan manajemen, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi.

Menurut Yusuf (2015 hal. 264) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Gaji (*pay*)

2) Keamanan pekerjaan (*job security*)

- 3) Sesama pekerja (*co-workers*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Pujian (*praise*)
- 6) Pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

c. Indikator Motivasi kerja

Indikator dari motivasi kerja karyawan menurut Riniwati (2016, hal. 199)

yaitu:

- 1) Kebijakan perusahaan.

Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk pengambilan keputusan.

- 2) Adminitrasi

Adalah sebuah bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target atau tujuan organisasi.

- 3) Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

- 4) Hubungan social

Hubungan sosial dapat dideskripsikan sebagai relasi yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih.

5) Kondisi kerja

Adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

6) Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja (buruh) yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja (buruh).

7) Status

Status sosial adalah lokasi atau posisi seseorang dalam sistem sosial yang hierarkis, yang sekaligus menentukan peran sosial seseorang.

8) Keamanan

Adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan dan lain-lain.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal.111) ialah sebagai berikut :

1) Kerja keras

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

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan di jalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5) Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

6) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memikirkan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemamfaatan waktu

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

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu organisasi yang memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus tugas yang tidak mudah (Sutrisno 2015, hal. 213). Pimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Dauly dkk (2016, hal. 134) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Atau kepemimpinan adalah “melakukan dalam kerja”.

Menurut Hasibuan dan Bahri (2018, hal.72) menyatakan bahwa pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Menurut Tanjung (2016, hal. 32) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Menurut Timotius (2016, hal. 168) adalah

1) Keyakinan.

Memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet dalam menghadapi masalah dan menerima tantangan.

2) Harapan.

Kondisi motivasi yang positif dengan didasarkan pada kekuatan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.

3) Optimis.

Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan keabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai.

4) Keuletan.

Kemampuan untuk beradaptasi secara positif dengan kekurangan dan dengan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap.

5) Intreptasi moral.

Ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk.

Sedangkan menurut Miftah (2015, hal. 35) menyatakan bahwa didalam kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi keberhasilan kepemimpinannya yaitu:

1) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan berperestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berperestasi.

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

c. Indikator Dari Kepemimpinan

Damin (2012, hal. 65) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Konsisten
- 2) Mempunyai rencana baik
- 3) Memeberi informasi
- 4) Berperilaku baik
- 5) Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2014, hal. 34) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, peranya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat ataupun karakteristik kepribadian yang ada dimilikinya.

Dari dua pendapat yang ada yaitu dari Sudarwan (2012, hal. 65) dan Kartini Kartono (2014, hal.34) tentang kepemimpinan diatas, maka penulis dapat disimpulkan bahwa seseorang pemimpin harus efektif dan harus dapat

menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik terhadap bawahan dalam menjalankan tugasnya.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif didalam suatu hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja juga dapat mengandung masalah kompensasi dan juga berbagai segi yang terkait, seperti halnya dengan pemberian tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Menurut Kasmir (2018, hal. 233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Dauly dkk (2016, hal.166) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang konstan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hazmanan (2017, hal. 7) ” kompensasi ialah upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2018, hal. 236) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan yaitu:

1) Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jeripayahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan pada karyawannya.

2) Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan pada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apadanya dalam memberikan rasa keadilan.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggi yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4) Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang

sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas jerih payahnya.

6) Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turn over* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turn over*, maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan.

7) Mematuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

8) Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Hazmanan (2017, hal. 105) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2) Kepuasan Kerja dengan balas Jasa

karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, terhadap karyawan yang memenuhi syarat perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karna *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini dengan program kompensasi yang baik mempengaruhi serikat buruh yang dapat dihindarkan, dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

9) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Peraturan-peraturan legal selain delapan tujuan di atas, kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti upah minimum rata-rata atau (UMR), ketentuan lembur, badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan fasilitas lainnya.

10) Mempasilitasi pengertian kompensasi bagi beberapa pihak

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan parakaryawan.

11) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya di rancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dengan tujuan lain.

c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antarlain yaitu menurut Kasmir (2018, hal 250-251).

1) Pendidikan.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam mentukan besarnya jumlah kompensasi yang di terima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjunya besarnya kompensasi yang di terima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

2) Pengalaman.

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru kerja 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh tahun).

3) Beban kerja.

Beban kerja dan tanggung jawab yang di emban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4) Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya.

Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seseorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan di komponen pengkajiannya.

5) Jenjang kepangkatan / golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan IIIB dengan gaji pokok Rp3.000.000 (tiga juta rupiah), jika kepangkatannya naik menjadi IIIC, maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan.

6) Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang di peroleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 191) penempatan kompensasi yang hanya berdasarkan kegiatan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum(KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain.

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang ada dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dan kurang termotivasi dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dilakukan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerjaan yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

d. Indikator kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Wibowo (2010, hal. 352) menyatakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Penghargaan
- 4) Tunjangan

Menurut Kasmir (2016, hal. 241) menyatakan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Jumlah yang diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembanya.

2) Upah

Berupa pendapatan yang di peroleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

3) Bonus

Merupakan bayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau perestasi perusahaan secara keseluruhan.

4) Komisi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5) Insentif

Merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja.

B. Karangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan

Sebelum perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya, maka yang harus ditentukan terbihdulu adalah misi dan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mengujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang terampil serta mampu bekerjasama dengan rekan-rekannya dalam menegrjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efesien.

Oleh karena itu pentingnya faktor sumber daya manusia maka seorang pemimpin harus mampu memperharikan dan memberikan motivasi terhadap karyawan, karena motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku karyawan yaitu dalam memandang pekerjaan seperti malas, rajin, dan produktif. Pada umumnya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik yang pada ahirnya tujuan perusahaan semakin mudah tercapai.

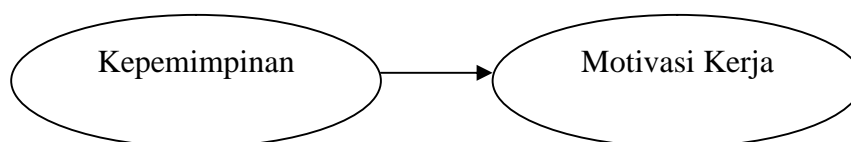
Kepemimpinan dalam organisasi kerja sangat erat kaitanya dengan kekuasaan dan tanpa adanya kekuasaan maka tidak mungkin seseorang jadi pemimpin. Karna motivasi kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping adanya arahan dan pembinaan terhadap karyawan, ada beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kepemimpinan.

Menurut Tucunan dkk (2014, hal. 533) menyatakan bahwa gaya yang diterapkan di dalam pemimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Gambaran seorang pimpinan, merupakan gambaran langkah kerja yang harus diikuti oleh karyawan yang berada dibawahnya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Pradita (2017, hal.) menyatakan bahwa : “ gaya kepemimpinan yang berbeda akan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan yang berbeda”

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Kurniawan (2012, hal. 393) ”menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.”



Gambar II.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat pengkajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja kompensasi kepada karyawan sangat mempengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada

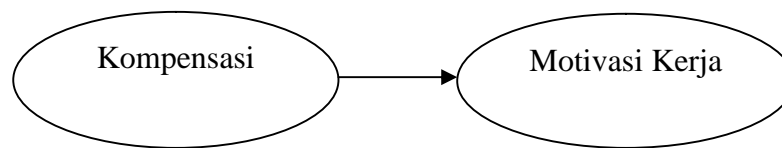
perusahaan maka tentunya seseorang karyawan juga akan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Kompensasi yang tidak baik terhadap para karyawan dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga mengurangi pembayaran dan akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, menyebabkan mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran karyawan. Berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasi yang selama ini telah baik di mata karyawannya guna untuk memotivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh Larasati (2018, hal.89) menyatakan” karyawan perlu dapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan dapat terus meningkat melalui kompensasi”

Menurut Hoki (2017 hal.35) menyatakan bahwa “ kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, dan motivasi kerja karyawan”

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Sembiring dan Prasetio (2018, hal. 270) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja.



Gambar II.2
Pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan.

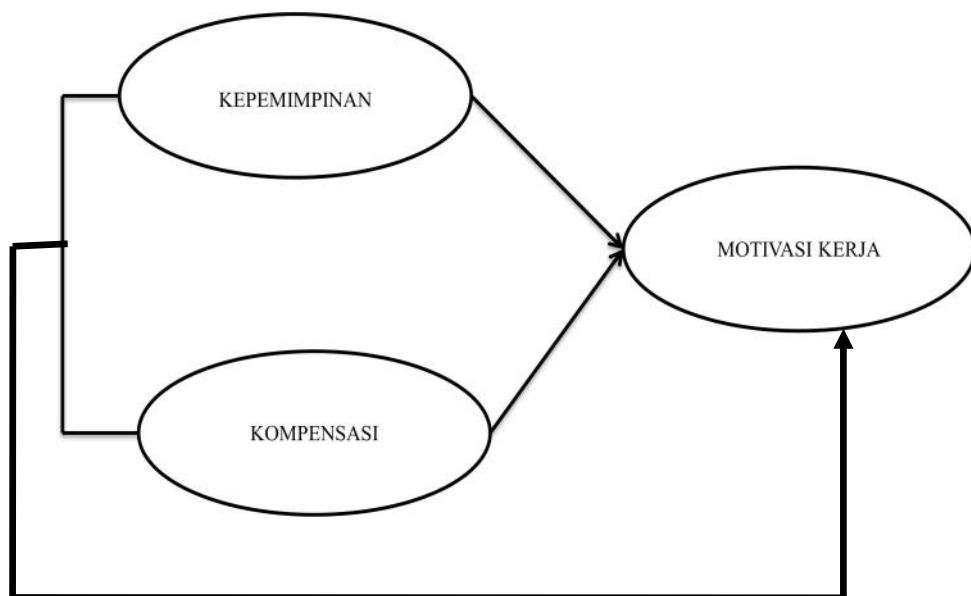
Kepemimpinan adalah kekuasaan tanpa adanya kekuasaan maka tidak mungkin seseorang menjadi pemimpin. Kepemimpinan dalam organisasi kerja, suatu pimpinan yang bersipat sebagai proses pengarahan terhadap pencapaian tujuan dan pembinaan atas tenaga kerja yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi motivasi kerja.

Demikian juga dengan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Maka dari itu selain kepemimpinan, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Salah satu faktor yaitu Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 254) dengan kompensasi yang layak dan wajar akan mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu mematuhi aturan dalam perusahaan untuk memenuhi kewajiban didalam perusahaan, maka sebaliknya jika kompensasi yang di berikan tidak layak dan wajar, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan menurunkan kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan.

Sedangkan menurut Dauly dkk (2016, hal. 133) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan peneliti sebelumnya menurut Prasastono (2012) dengan judul penelitian, Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada hotel muria semarang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat di susun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar III.3
Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja

C. Hipotesis

1. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan kota Medan.
2. Adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif menurut sugiyono (2015, hal. 57) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, Kepemimpinan (variabel bebas X1), dan Kompensasi (variabel bebas X2), dan Motivasi Kerja (variabel terikat Y).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal.14).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defisini operasional adalah:

1. Variabel Independen

a. Kepemimpinan (X1)

Pimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Adapun indikator yang penulis lakukan untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah:

Tabel III.1
Indikator Kepemimpinan

| No | Indikator |
|----|-----------------------------|
| 1 | Konsisten |
| 2 | Mempunyai rencana yang baik |
| 3 | Memberi informasi |
| 4 | Berperilaku baik |
| 5 | Mampu memajukan organisasi |

Sumber : Damir (2012 hal.65)

b. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

| No | Indikator |
|-----------|------------------|
| 1 | Gaji |
| 2 | Upah |
| 3 | Bonus |
| 4 | Komisi |
| 5 | Isentif |

Sumber : kasmir (2016 hal. 241)

2. Variabel Dependen

a. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawan, sehingga memberikan kinerja yang baik. Motivasi tidak selalu muncul dari unsur financial semata, namun bisa merasa dari hal lain, seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel Motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator |
|-----------|----------------------|
| 1 | Kebijakan perusahaan |
| 2 | Atministrasi |
| 3 | Pengawasan |
| 4 | Hubungan sosial |
| 5 | Kondisi kerja |
| 6 | Upah |
| 7 | Status |
| 8 | Keamanan |

Sumber: Riniwati (2016 hal. 199)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PD. Pembangunan kota medan. Dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019.

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan - Th.2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-----------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|
| | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1 | Pra Riset | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2017, hal. 80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2017 hal. 82) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 44 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

1. Angket/Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pertanyaan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono,2017 hal.142). dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

| No | Indikator |
|----|-----------------------------|
| 1 | Konsisten |
| 2 | Mempunyai rencana yang baik |
| 3 | Memberi informasi |
| 4 | Berperilaku baik |
| 5 | Mampu memajukan organisasi |

Sumber: Sugiyono (2017 hal. 94)

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian. ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai r hitung > r tabel maka item instrument tersebut valid, r hitung < r tabel maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu: Menurut sugiyono (2015, hal. 255) “untuk mengukur validasi instrument dan digunakan rumus korelasi produk moment”.

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

Sugiyono (2015, hal. 255)

Dimana:

| | |
|--------------|--|
| n | = banyaknya pengamatan |
| $\sum x$ | = jumlah pengamatan variabel x |
| $\sum y$ | = jumlah pengamatan variabel y |
| $(\sum x^2)$ | = jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y^2)$ | = jumlah kuadrat pengamatan variabel y |
| $(\sum x)^2$ | = kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y)^2$ | = kuadrat jumlah pengamatan variabel y |
| $\sum x_1 y$ | = jumlah hasil kali variabel x dan y |

Dilakukan dengan menggunakan software statistical package for science (SPSS) versi 22.0.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed < α 0.05).
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0.05).

Berikut adalah hasil uji validitas penelitian variabel, sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

| No Butir | Nilai Korelasi | r tabel | status |
|----------|----------------|---------|--------|
| 1 | 0.57 | 0,25 | valid |
| 2 | 0.53 | | valid |
| 3 | 0.48 | | valid |
| 4 | 0.64 | | valid |
| 5 | 0.68 | | valid |
| 6 | 0.65 | | valid |
| 7 | 0.59 | | valid |
| 8 | 0.63 | | valid |
| 9 | 0.58 | | valid |
| 10 | 0.63 | | valid |

Penjelasan tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel kepemimpinan (X₁) 1 s/d 10 terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)

| No Butir | Nilai Korelasi | r tabel | status |
|----------|----------------|---------|--------|
| 1 | 0.68 | 0,25 | valid |
| 2 | 0.70 | | valid |
| 3 | 0.39 | | valid |
| 4 | 0.61 | | valid |
| 5 | 0.74 | | valid |
| 6 | 0.75 | | valid |
| 7 | 0.59 | | valid |
| 8 | 0.67 | | valid |
| 9 | 0.74 | | valid |
| 10 | 0.77 | | valid |

Penjelasan tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel kompensasi (X_2) 1 s/d 10 terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)

| No Butir | Nilai Korelasi | r tabel | status |
|----------|----------------|---------|--------|
| 1 | 0,66 | 0,25 | valid |
| 2 | 0,60 | | valid |
| 3 | 0,40 | | valid |
| 4 | 0,61 | | valid |
| 5 | 0,68 | | valid |
| 6 | 0,67 | | valid |
| 7 | 0,59 | | valid |
| 8 | 0,58 | | valid |
| 9 | 0,46 | | valid |
| 10 | 0,64 | | valid |
| 11 | 0,88 | | valid |
| 12 | 0,25 | | valid |
| 13 | 0,35 | | valid |
| 14 | 0,27 | | valid |
| 15 | 0,28 | | valid |
| 16 | 0,64 | | valid |

Penjelasan tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel motivasi kerja (Y) 1 s/d 16 dari masing-masing indikator di atas dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi,dkk, 2015,hal,82)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian butir

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .805 | 10 |

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) dari tabel diatas adalah 0,805 > 0,60 maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliabe* atau terpercaya.

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .864 | 10 |

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) dari tabel diatas adalah $0,864 > 0,60$ maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliabe* atau terpercaya.

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,781 | 14 |

Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) dari tabel diatas adalah $0,781 > 0,60$ maka, kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah *reliabel* atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Analisis Regresi linear Berganda (*Multiple Linear Regression*)

Analisis regresi yang digunakan daalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analysis*). Dalam

analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja
 x_1 = Kepemimpinan
 x_2 = Kompensasi
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 e = Variabel pengganggu

2. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat menemukan analisis dan melihat apakah metode yang dirancang dapat dimasukkan ke dalam dalam rangkaian data, maka diperlukan pengujian data sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel indeviden saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilainya korelasi antar sesama variabel indeviden sama dengan nol. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance volue*) dan nilai variance infilation factor (VIF) dengan nilai yang disarankan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Bila hipotesis diterima, maka dilanjutkan dengan melakukan uji parsial yang lebih dikenal dengan uji t (t-test). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t adalah menguji apakah hipotesis yang di gunakan diterima atau ditolak, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Adapun rumus uji t hitung untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono,2015, hal. 257)

Keterangan:

r_{XY} = Korelasi Variabel X dan Variabel Y yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung}

1) Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau berpengaruh signifikan.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau berpengaruh tidak signifikan.

2) Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) $H_0 : \beta_i = 0$. Artinya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan

- b) $H_a : b_i \neq 0$. Artinya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan.

b. Uji Serempak (Uji F)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terikat. Dalam hal ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel. Dengan syarat sebagai berikut:

Adapun rumus umum uji F untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2015, hal.266)

Keterangan :

F_h = nilai F hitung
 R = koefisien korelasi berganda
 K = jumlah variabel independen
 N = jumlah anggota sampel

1) Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau berpengaruh signifikan.
- b. Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak berpengaruh signifikan.

2) Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan bertujuan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan (R^2). dengan kata lain, nilai koefisien R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dinyatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Itu berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel terikatnya.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil mendekati 0 maka dapat dinyatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel-variabel terikatnya semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel-variabel terikatnya. Secara umum dapat dinyatakan bahwa besarnya koefisien determinan (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Adapun rumus untuk mencari nilai koefisien determinan adalah sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 44 orang atau responden. Dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Pembangunan Kota Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai pengumpulan data supaya mendapatkan data dan juga informasi.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 16 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Kompensasi dan variabel Y adalah Motivasi Kerja. Angket yang penulis sebar ini diberikan kepada 44 orang atau responden sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1Skala Likert

| Keterangan | bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Data diolah excel

2. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 44 orang atau responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara usia, jenis kelamin dan banyaknya karyawan di PD. Pembangunan Kota medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokkan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Utuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari tabel-tabel dibawah ini :

a) Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Total | Presentase % |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 23 | 52% |
| 2 | Perempuan | 21 | 48% |
| Jumlah | | 44 | 100% |

Sumber : Data diolah excel

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki berjumlah 23 (52%) orang, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 21 orang (48%).

Presentase karyawan laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya.

b) Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

| No | Usia | Jumlah | Presentase % |
|---------------|-------|-----------|--------------|
| 1 | 17-30 | 22 | 50% |
| 2 | 31-40 | 18 | 41% |
| 3 | 41-50 | 4 | 9% |
| 4 | >50 | - | |
| Jumlah | | 44 | 100% |

Sumber : Data diolah excel

c) Berdasarkan Usia Responden

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Pekerjaan | Jumlah | Presentase % |
|---------------|----------------|-----------|--------------|
| 1 | PNS | 23 | 52% |
| 2 | Pegawai Swasta | 12 | 27% |
| 3 | Wiraswasta | 9 | 21% |
| 4 | Lainnya | - | |
| Jumlah | | 44 | 100% |

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah diantara usia 17-30 yang sebanyak 22 orang atau (50%) dimana pada usia ini dikategorikan usia masa produktif.

3. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (Y). Untuk lebih memahami berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

a) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut ini deskripsi penyajian data jawaban kuesioner (angket) dari variabel Kepemimpinan :

Tabel IV-5

Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (X_1)

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X1-1 | 26 | 59% | 18 | 41% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | X1-2 | 21 | 48% | 23 | 52% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | X1-3 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | X1-4 | 15 | 34% | 29 | 66% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | X1-5 | 31 | 70% | 13 | 30% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | X1-6 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 7 | X1-7 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | X1-8 | 27 | 61% | 17 | 38% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------|----|-----|----|-----|---|----|---|----|---|----|----|------|
| 9 | X1-9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | X1-10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan Kepemimpinan (X₁).

- 1) Pada pernyataan indikator pertama “ pemimpin saya selalu tegas dalam membuat kebijakan” untuk hasil tabulasi diatas responden banyak yang menjawab sangat setuju yaitu 26 responden (59%).
- 2) Pada pernyataan indikator kedua dengan pernyataan “ pemimpin saya selalu berpegang teguh setiap mengambil keputusan” untuk hasil tabulasi diatas reponden banyak menjawab Setuju yaitu sebanyak 23 responden (52%). Hal ini bearti pemimpin sangat bertanggung jawab atas tugasnya.
- 3) Pada pernyataan indikator ketiga dengan pernyataan “ pemimpin saya mempunyai visi, misi yang jelas” bisa dilihat dari hasil tabulasi diatas bahwa responden banyak yang menjawab Setuju yaitu 26 responden (59%).
- 4) Pada pernyataan indikator keempat dengan pernyataan “ pemimpin saya selalu membuat rencana yang matang terlebih dahulu sebelum dijalankan” bisa dilihat dari tabel tabulasi diatas bahwa responden menjawab Setuju sebanyak 29 responden (66%). Hal ini dilihat dari kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas.

- 5) Pada pernyataan indikator kelima dengan pernyataan “pemimpin saya selalu memberikan informasi tepat” bisa dilihat dari tabel tabulasi diatas bahwa responden banyak yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 responden (70%).
- 6) Pada pernyataan indikator keenam dengan pernyataan “pemimpin saya selalu memberikan informasi yang benar” banyak responden menjawab Sangat Setuju yaitu 39 responden (87%).
- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh “pemimpin saya orang yang sangat bertanggung jawab” banyak responden menjawab Setuju yaitu 28 responden (64%).
- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan dengan pernyataan “pemimpin saya selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya” banyak responden menjawab Sangat Setuju yaitu 28 responden (64%).
- 9) Pada pernyataan indikator kesembilan dengan pernyataan “pemimpin saya mampu mencapai target perusahaan” banyak responden menjawab Sangat Setuju 30 responden (68%).
- 10) Pada pernyataan indikator kesepuluh “pemimpin saya mampu berkompetisi dengan perusahaan lain” banyak responden menjawab Setuju yaitu 26 responden (59%).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan yang dimiliki PD. Pembangunan Kota Medan sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan

poin 5, namun masih banyak juga responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dalam Kepemimpinan.

b) Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel IV-6 Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi (X_2)

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X2-1 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | X2-2 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | X2-3 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | X2-4 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | X2-5 | 31 | 70% | 13 | 30% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | X2-6 | 27 | 57% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 7 | X2-7 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | X2-8 | 28 | 64% | 16 | 36% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 9 | X2-9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | X2-10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan- tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan Kompensasi (X_2).

- 1) Pada pernyataan indikator pertama “ perusahaan memberkan gaji yang layak” dengan hasil frekuensi Sangat Setuju yaitu 37 responden (84%).

- 2) Pada pernyataan indikator kedua dengan pernyataan “ perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimum” bisa dilihat dari hasil tabulasi tabel diatas menunjukkan 28 responden atau (64%) menjawab Setuju.
- 3) Pada pernyataan indikator ketiga dengan pernyataan “upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 57% menjawab Sangat Setuju.
- 4) Pada pernyataan indikator keempat dengan pernyataan “ upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 resoden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.
- 5) Pada pernyataan indikator kelima dengan pernyataan “perusahaan memberikan bonus berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 31 responden atau sekitar 70% menjawab Sangat Setuju.
- 6) Pada pernyataan indikator keenam denagan pernyataan “perusahaan memberikan bonus berdasarkan prestasi karyawan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh “komisi diberikan berdasarkan bidang kerja” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.

- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan dengan pernyataan “komisi diberikan perusahaan berdasarkan keterampilan perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 28 responden atau sekitar 63% menjawab Sangat Setuju.
- 9) Pada pernyataan indikator kesembilan dengan pernyataan “insentif diberikan perusahaan jika perusahaan melebihi target yang diharapkan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.
- 10) Pada pernyataan indikator kesepuluh “insentif diberikan perusahaan jika perusahaan dapat keuntungan lebih dari biasanya” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 26 responden atau sekitar 59% menjawab Setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh PD. Pembangunan Kota Medan kepada karyawannya sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan poin 5.

c) Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel IV-7

Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | y1 | 10 | 23% | 34 | 77% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | y2 | 14 | 32% | 30 | 68% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | y3 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | y4 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | y5 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | y6 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 7 | y7 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | y8 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 9 | y9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | y10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 11 | y11 | 14 | 32% | 30 | 68% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 12 | y12 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 13 | y13 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 14 | y14 | 30 | 50% | 14 | 50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 15 | y15 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 16 | y16 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian diolah Excel

Dapat dijelaskan tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan- tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan Motivasi Kerja (Y)

- 1) Pada pernyataan indikator pertama “ saya termotivasi bekerja untuk mewujudkan kinerja yang tinggi” bisa dilihat dari hasil tabulasi tabel diatas menunjukkan 34 responden atau 77% menjawab Setuju.
- 2) Pada pernyataan indikator kedua dengan pernyataan “ saya bekerja untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabulasi tabel diatas menunjukkan 30 responden atau 68% menjawab Setuju.
- 3) Pada pernyataan indikator ketiga dengan pernyataan “saya merasa mempunyai masa depan yang baik dalam bekerja diperusahaan ini” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 4) Pada pernyataan indikator keempat dengan pernyataan “ saya bekerja untuk mencapai masa depan yang baik” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 resoden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 5) Pada pernyataan indikator kelima dengan pernyataan “saya bekerja untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.

- 6) Pada pernyataan indikator keenam dengan pernyataan “saya bekerja untuk mengasah kemampuan diri saya dalam bekerja” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 37 responden atau sekitar 84% menjawab Sangat Setuju.
- 7) Pada pernyataan indikator ketujuh “saya bekerja dengan serius” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 28 responden atau sekitar 64% menjawab Setuju.
- 8) Pada pernyataan indikator kedelapan dengan pernyataan “saya bekerja berdasarkan uraian pekerjaan yang diberikan kepada saya” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 9) Pada pernyataan indikator kesembilan dengan pernyataan “saya bekerja dengan baik agar diberi promosi” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.
- 10) Pada pernyataan indikator kesepuluh “saya bekerja dengan baik agar jadi pemimpin” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 26 responden atau sekitar 59% menjawab Setuju.
- 11) Pada pernyataan indikator kesebelas dengan pernyataan “saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Setuju.

- 12) Pada pernyataan indikator kedubelas dengan pernyataan “saya bekerja dengan total untuk perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 13) Pada pernyataan indikator ketigabelas dengan pernyataan “saya termotivasi untuk bekerja atas dorongan rekan kerja saya” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 27 responden atau sekitar 61% menjawab Sangat Setuju.
- 14) Pada pernyataan indikator keempatbelas dengan pernyataan “saya dengan rekan kerja saya saling bekerja sama“ bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 30 responden atau sekitar 68% menjawab Sangat Setuju.
- 15) Pada pernyataan indikator kelimabelas dengan pernyataan “saya menggunakan waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 28 responden atau sekitar 64% menjawab Setuju.
- 16) Pada pernyataan indikator keenambelas dengan pernyataan “saya bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan” bisa dilihat dari hasil tabel tabulasi diatas menunjukkan 37 responden atau sekitar 84% menjawab Sangat Setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh PD. Pembangunan Kota Medan kepada karyawannya sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari pernyataan yang dijawab oleh responden dengan skala likert sangat baik dengan poin 5.

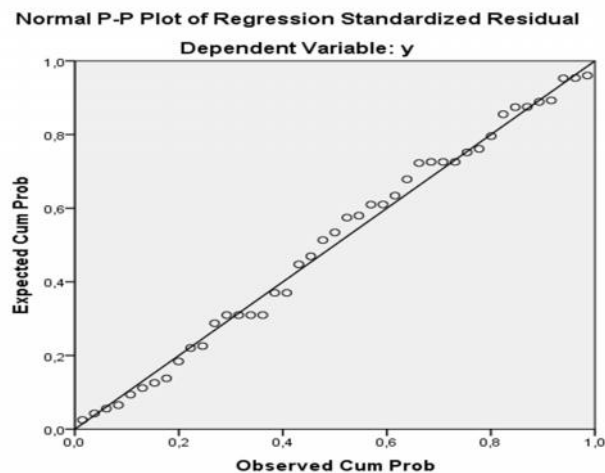
4. Analisis Data Penelitian

a) Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regres, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1 Chart Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasikan bahwa model regresi telah memnuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi

penelitian ini berdistribusi normal karena sebaran data berada di sekitar garis diagonal

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Tabel IV-8

Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 39,231 | 8,209 | | 4,779 | ,000 | | |
| x1 | ,344 | ,181 | ,323 | 1,902 | ,064 | ,791 | 1,264 |
| x2 | -,201 | ,163 | -,209 | -1,231 | ,225 | ,791 | 1,264 |

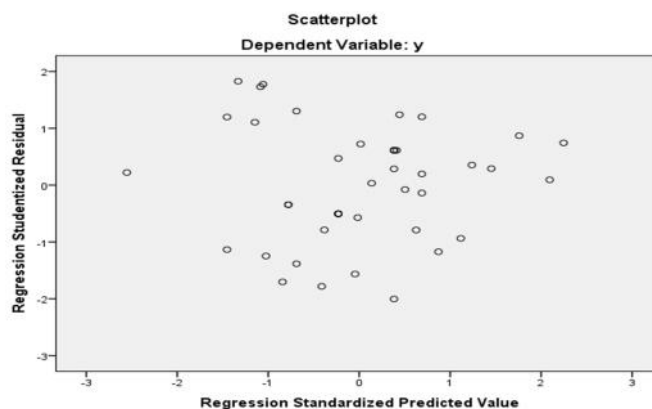
Dependent Variable: Motivasi Kerja

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini. Dengan demikian, tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel independen. Nilai VIF tidak melebihi dari 4 maka dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Dasar analisis heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Jika hanya terdapat satu buah variabel independen dan satu buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi sederhana. Jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya ada satu buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi berganda. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS versi22

Tabel-9
Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 39.231 | 8.209 | | 4.779 | .000 | 22.640 | 55.822 | | |
| X1 | .344 | .181 | .323 | 1.902 | .064 | -.022 | .710 | .791 | 1.264 |
| X2 | .201 | .163 | -.209 | 1,231 | .225 | -.530 | .129 | .791 | 1.264 |

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Penjelasan tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

| | |
|------------------------|----------|
| Konstanta (a) | = 39.231 |
| Kepemimpinan (X_1) | = 0,344 |
| Kompensasi (X_2) | = -0,201 |

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 39.231 + 0,344 X_1 - 0,201 X_2$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) memiliki koefisien b_1 yang positif, dapat diartikan jika kepemimpinan ditingkatkan maka juga akan memotivasi tingkat kerja karyawan. Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap motivasi kerja karyawan.

6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji t dan uji f.

1) Pengujian secara parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t dihitung dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS 22 seperti dibawah ini :

Tabel IV-10**Uji-t**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 39.231 | 8.209 | | 4.779 | .000 |
| X1 | .344 | .181 | .323 | 1.902 | .064 |
| X2 | .201 | .163 | -.209 | -1.231 | .225 |

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Untuk menghitung seberapa besar t_{tabel} terlebih dahulu harus mengetahui *Deg Freedom* (DF). Untuk menghitung DF dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 44 - 2 = 42 \end{aligned}$$

Maka nilai t_{tabel} adalah 1.681 pada $\alpha = 0,05$

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa mengenai adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PD.Pembangunan kota Medan, dapat di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 1,902 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 1,681 dengan demikian $1,902 > 1,681$ dan nilai signifikan $0,064 < 0,05$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat diartikan ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa mengenai adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dapat di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 1,231 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 1,681 dengan demikian $1,231 < 1,681$ dan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,225 > 0,05$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kompensasi yang rendah tidak mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

2) Pengujian Secara Serempak/ Simultan (Uji-F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai tersebut :

$H_0 : \beta = 0$ artinya {Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

$H_0 : \beta \neq 0$ artinya {kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Ketentuannya jika nilai probabilitas (sig) $< = 0.05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) $> = 0.05$ maka, H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel-11
Uji-F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 36.959 | 2 | 18.479 | 1.892 | .004 ^a |
| | Residual | 390.716 | 40 | 9.768 | | |
| | Total | 427.674 | 42 | | | |

Nilai $F_{tabel} = n-k-1 = 44-2-1 = 41$ adalah 4,08

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,892 dengan probabilitas (sig) = 0,004, nilai F_{hitung} (1,892) $> F_{tabel}$ (4,08) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig 0,004 $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada taraf 0,05.

3) Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran presentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini, bisa dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel-12
Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,294 ^a | ,086 | ,041 | 3,12536 | ,086 | 1,892 | 2 | 40 | ,164 | 2,572 |

Sumber : data diolah IBM SPSS 22

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,086 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel dependen) dengan Kepemimpinan dan kompensasi (variabel independen) mempunyai pengaruh tingkat sebesar 86%.

Angka ini mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan dan kompensasi (variabel independen) sebesar 86%, sedangkan selebihnya sebesar 14% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (y) pada PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini dapat dilihat melalui tabel diatas dimana nilai $t_{hitung} (1,902) > t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $(0,004) < 0,05$.

Pembahasan diatas juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Prasstono N (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kurniawan A (2012) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tucunan, R. Supartha, W (2014) juga menyatakan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,588 dengan taraf 0,000.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini dapat dilihat melalui tabel diatas dimana nilai $t_{hitung} (1,231) < t_{tabel} (1,681)$ dengan nilai signifikan $(0,003) < (0,05)$.

Pembahasan diatas tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Prasstono N (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pembahasan diatas juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Prasstono N (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja. Kurniawan A (2012) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tucunan, R. Supartha, W (2014) juga menyatakan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,588 dengan taraf 0,000.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig 0,004 < 0,05 atau Fhitung > Ftabel yaitu 1,892 > 4,08 menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan (X₁) dan kompensasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan. Artinya jika kepemimpinan atasan dan kompensasi di PD.Pembangunan Kota Medan semakin baik, maka tingkat motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Pembahasan diatas juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Prasstono N (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pembahasan diatas juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Prasstono N (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kurniawan A (2012) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tucunan, R. Supartha, W (2014) juga menyatakan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,588 dengan taraf 0,000

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasn dan penelitian yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Motivasi Kerja PD.Pembangunan Kota Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PD.Pembangunan Kota Medan. Kepemimpinan yang baik maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu tingkat kepemimpinan harus lebih diperhatikan.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PD.Pembangunan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan pula.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh positif pada PD.Pembangunan Kota Medan. Dengan demikian kompensasi menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara dari kompensasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

B. Saran

1. Ada baiknya kompensasi yang ditentukan oleh PD.Pembangunan Kota Medan harus sesuai dengan jabatan dan lamanya seorang karyawan tersebut bekerja di PD Pembangunan Kota Medan agar karyawan merasa dihargai dan merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut.
2. Ada baiknya kepemimpinan yang diterapkan di PD Pembangunan Kota Medan lebih banyak memberikan motivasi. Agar karyawan lebih disiplin dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga motivasi kerja karyawan semakin meningkat.
3. Ada baiknya pimpinan lebih tegas dan lebih adil dalam bentuk kompensasi di perusahaan dan lebih memperhatikan pemberian motivasi kerja terhadap karyawannya. Agar terciptanya keinginan perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

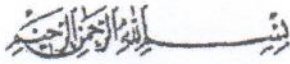
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2016). *Manajemen*. Medan: UMSU Press.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Hoki, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada Pt.Indah Sejahtera. *Jurnal smart*, 1(1), 34–4
- Juliandi, A., Manurung, S., & Arfan. (2015). *Metodologi Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi (Suatu Konsep dan Praktis)* (A. Ikhsan, ed.). Medan: Madenatera.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 391–408.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ngetemin, & Wati, A. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Dikabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntasni Dan Bisnis*, 12(2), 80–92.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik, Tenaga Pemasaran Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasaran pada PT.Bank Rakyat (Persro) Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 80–92.

- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Journal of Management Review*, 1(3), 107–112.
- Prasitio , A. P., & Sembiring, J. H. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272.
- Saragih. R. S., & Simarmata, H. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sastrohadiwiryo, S., & Hadaningsih, A. S. (2019). *Manajemen Tegana Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutach*, 2(2), 2442–7063.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Pertama)*. Jakarta: Rajawali.
- Tucunan, R. J., Supatha, G. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transfrmasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kerja (Ketiga)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Yusuf, B., & Rianto, N. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUCI RAHMADANI
NPM : 1505160037
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : VII - K - Malam

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

Nama Pembimbing : Hazman Khair Fst disetujui prodi : ()

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

1. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan
3.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

| |
|---|
| PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA Pd. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN. |
|---|

Medan, 31 September 2018

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

(Mauli)
(HAZMANAN KHAIR)

(Suci RAHMADANI)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan

(Jasman Syarifuddin, SE, Msi)

Diagendakan pada tanggal : 04 Desember 2018
Nomor Agenda :

Catatan :

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| S | U | C | I | R | A | H | M | A | D | A | N | I | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|

NPM :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | 5 | 0 | 5 | 1 | 6 | 0 | 0 | 3 | 7 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Tempat/tgl Lahir :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| R | A | N | T | O | B | I | | | 1 | 2 | - | 0 | 2 | - | 1 | 9 | 9 | 5 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|--|--|
| J | L | | M | U | K | H | T | A | R | | B | A | S | R | I | | N | O | | |
| 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tempat Penelitian :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|
| P | E | R | U | S | A | H | A | A | N | | D | A | E | R | A | H | | K | O | T |
| A | | M | E | D | A | N | | | | | | | | | | | | | | |

Alamat Penelitian :

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|--|---|---|--|--|
| J | I | M | | S | U | T | O | M | O | | U | J | U | N | G | | N | O | | |
| 2 | - | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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 :

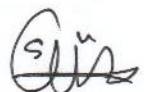
1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon


(Jasman Syarifuddin, SE, Msi)


(Suci RAHMADANI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : SUCI RAHMADANI
NPM : 1505160037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda 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 penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

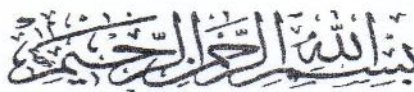
Medan, 2019
Pembuat Pernyataan



SUCI RAHMADANI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Jurusan Akuntansi yang diselenggarakan pada

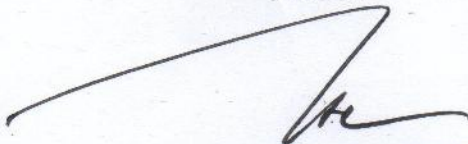
Hari/Tanggal : Rabu, 21 Agustus 2019
Menerangkan bahwa :
Nama Lengkap : SUCI RAHMADANI
NPM : 1505160037
Prog. Studi : Manajemen
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing:
Hazmanan Khair, Ph.D

Medan, 21 Agustus 2019

TIM SEMINAR

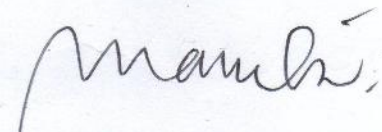
Ketua


JASMAN SARIPUDDIM, SE, M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Pembimbing


HAZMANAN KHAIR, Ph.D

Pembanding


SATRIA TIRTAYASA, Ph.D

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I,


ADE GUNAWAN, SE, M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini 21 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


N a m a : SUCI RAHMADANI
N .P.M. : 1505160037
Tempat / Tgl.Lahir : SUCI RAHMADANI
Alamat Rumah : Muchtar Basri No.100
JudulProposal : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

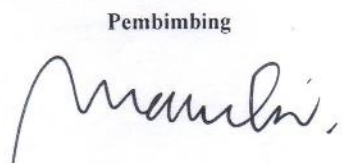
Disetujui / tidak disetujui *)



| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | Ganti Judul : Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi Terhadap motivasi kerja karyawan Pada PD. Pembangunan |
| Bab I | |
| Bab II | Menunjukkan Dua Jurnal yang berkaitan dengan kerangka konsep |
| Bab III | |
| Lainnya | Menunjukkan Dua Jurnal..... |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, 21 Agustus 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, PhD.

Sekretaris

Dr. J. FRIZEN, SE., M.Si.
 Pemanding

SATRIA TIRTAYASA, PhD.

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 7625 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SUCI RAHMADANI
N P M : 1505160037
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PD.Pembangunan Kota Medan

Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR, PhD.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 26 Rabiul Awwal 1440 H
04 Desember 2018 M

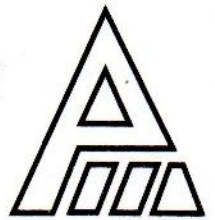

Dekan
H. JANURISE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
JASA KONSTRUKSI - PROPERTI - SARANA UMUM & PARIWISATA
JLN. SUTOMO UJUNG NO. 2-4 TELP. 061.4150064 - 061.4511974
FAX : 061 - 4574353, E-MAIL : pd.pembangunanmedan@gmail.com
MEDAN 20235



Medan, 20 Desember 2018

Nomor : 1736/026 /PDPKM/XII/2018.
Lamp : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi UMSU
Jl. Mukhtar Basri no. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301.
di -
Medan.

Dengan hormat,

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi UMSU dengan nomor 7633/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 04 Desember 2018 perihal Izin Riset Pendahuluan di lingkungan PD. Pembangunan Kota Medan, pada prinsipnya dapat disetujui untuk atas nama :

Nama : SUCI RAHMADANI
NPM : 1505160037
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : "Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan".

Dengan ini diberitahukan sebagai berikut :

- Mahasiswi yang bersangkutan dapat diterima Izin Riset Pendahuluan di PD. Pembangunan Kota Medan.
- Perusahaan tidak menyediakan fasilitas khusus, Izin ini semata-mata untuk ilmu pengetahuan.
- Selama mengadakan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan yang bersangkutan diwajibkan berpakaian Rapi dan masuk pukul 08.00 wib - 16.00 wib.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.

Direksi
PERUSAHAAN DAERAH
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

SUGITO HADI, SE, M.Si
Direktur Umum/Keuangan/SDM.

Tembusan :

- Yth. Direktur Utama sebagai laporan.
- Kabag. Pemeliharaan & Pengawasan.
- Kepala Bagian SDM.
- ✓ Sdri. Suci Rahmadani.
- Arsip.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7033/II.3-AU/UMSU-05/F/2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 26 Rabiul Awwal 1440 H
04 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN
Jl.Sutomo Ujung No.2-4
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SUCI RAHMADANI
Npm : 1505160037
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PD.Pembangunan Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 8037 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
 Lamp. :-

Medan, 25 Muharram 1441 H
 25 September 2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
 Bapak/ Ibu Pimpinan
 PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **SUCI RAHMADANI**
 N P M : **1505160037**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PD.Pembangunan Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Pembusan :

Pertinggal.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN**

JASA KONSTRUKSI - PROPERTI - SARANA UMUM & PARIWISATA

JLN. SUTOMO UJUNG NO. 2-4 TELP. 061.4150064 - 061.4511974

FAX : 061 - 4574353, E-MAIL : pd.pembangunanmedan@gmail.com

MEDAN 20235



Medan, 02 Oktober 2019

Nomor : 1093 / 026 / PDPKM/X/2019.
Lamp : -
Hal : **Menyelesaikan Riset.**

Kepada Yth :
**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**
Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Medan.
di -
Medan.

Dengan hormat,

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan Nomor: 5837/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal: 25 September 2019 perihal Menyelesaikan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan, pada prinsipnya dapat disetujui untuk atas nama :

Nama : **SUCI RAHMADANI**
NPM : 1505160037
Program Studi : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan** ”.

Dengan ini diberitahukan sebagai berikut :

1. Mahasiswa yang bersangkutan dapat diterima Izin menyelesaikan Riset di PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas khusus, Izin ini semata-mata untuk ilmu pengetahuan dan tidak diperkenankan mempublikasikan diluar Perusahaan tanpa ada Izin dari Pihak Perusahaan.
3. Selama mengadakan Penyelesaian Riset yang bersangkutan diwajibkan berpakaian Rapi dan masuk pukul 08.⁰⁰ - 16.⁰⁰ wib.
4. Mahasiswa yang bersangkutan ditempatkan Pada Bagian SDM dan patuh serta bertanggung jawab kepada Kabag. SDM PD. Pembangunan Kota Medan.
5. Setelah selesai Riset, Mahasiswa yang bersangkutan membuat laporan sebanyak 1 (satu) set untuk disampaikan kepada Direksi PD. Pembangunan Kota Medan.

Demikian disampaikan dan dimaklumi.

DIREKSI
PERUSAHAAN DAERAH
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN



SUGITO HADI, SE, M.Si
Direktur Umum/Kuangan/SDM.

Tembusan :

1. Yth. Direktur Utama sebagai laporan;
2. Kabag. SDM PDPKM;
3. Sdri. Suci Rahmadani;

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| <u>DATA PRIBADI</u> | |
|---------------------------------|---|
| Nama | Suci rahmadani |
| Npm | 1505160037 |
| Tempat dan tanggal lahir | Dumai, 17 Juli 1998 |
| Jenis kelamin | Perempuan |
| Agama | Islam |
| Kewarganegaraan | Indonesia |
| Alamat | Jl. Lintas Batang Natal, Kota Panyabungan, Desa Rantobi |
| Anak Ke - | 3 (ketiga) dari 4 bersaudara |

| <u>Data Orang Tua</u> | |
|-----------------------|--|
| Nama Ayah | Abdul Aziz S.Pdi |
| Nama Ibu | Aslina |
| Alamat | Jl.Lintas Batang Natal, Kota Panyabungan, Desa Rantobi |

| <u>Pendidikan Formal</u> | |
|---|------|
| SD Negeri 142696 Rantobi | 2009 |
| SMP Negeri 3 Muara Parlam Pungan | 2012 |
| SMK Namira Husada Panyabungan | 2015 |
| Tahun 2015, tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | |

Medan, Oktober 2019



Suci Rahmadani

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suci Rahmadani

NPM : 1505160037

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota
Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi ini dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari PD. Pembangunan Kota Medan.

Dan apabila dikemudian hari ternyata, data-data skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, oktober 2019
Yang membuat pernyataan


SUCI RAHMADANI
1505160037

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SUCI RAHMADANI
N.P.M : 1505160037
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|------------|---|--------------|--------------|
| 26/08/2019 | - Memperbaiki isi skripsi - Indikator sesuai dengan isi bab - Angket sesuai dengan indikator - Penulisan referensi diperbaiki di dalam kurung dan titik koma - Kalimat sampel harus di perbaiki | <i>Mamhi</i> | |
| 15/09/2019 | - Udi rekabilitas di perbaiki - di setiap tabel harus ada responden. - Jangan mengulang kata-kata yang sudah ada di tabel - Identitas responden di perbaiki | | <i>Mamhi</i> |

Medan, September 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Mamhi
 02/2019
 W

HAZMANAN KHAIR, PhD

Jasman Saripuddin

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SUCI RAHMADANI
N.P.M : 1505160037
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|------------|--|-------|------------|
| 26/09/2019 | - kata-kata di bab 4.5 harus jelas dan di mengerti - Jawaban responden di perbaiki kata-katanya. - abstrak di lampirkan - Perbaiki kesimpulan. - jangan membuat angka di dalam kesimpulan. | | |
| 02/10/2019 | see may side sym (may hpr) | | |

Pembimbing Skripsi

02-2019
199

HAZMANAN KHAIR, Ph.D.

Medan, Februari 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SUCI RAHMADANI
N.P.M : 1505160037
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Proposal | Paraf | Keterangan |
|------------|---|---------------|------------|
| 12/02/19 | - Diskusi Penentuan Judul - Diskusi Masalah yang terjadi ditempat riset - Diskusi variabel Penelitian yang mungkin untuk di teliti - Ditrahekan untuk menunjukkan Jurnal yang berhubungan dengan Penelitian. | <i>Maulik</i> | |
| 25/09/2019 | - Menunjukkan Jurnal - Berdiskusi tentang Judul yang akan di tetapkan (menetapkan judul) - Diskusi tentang Pembuatan propo sai mulai bab 1 sampai bab 3 | <i>Maulik</i> | |
| 01/07/2019 | - Pastikan proposal & skripsi akan dibuat sendiri (jangan dibuat orang lain) | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Pembimbing Proposal

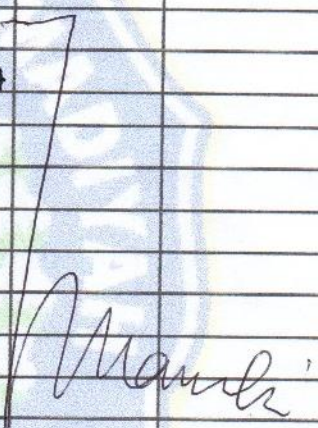
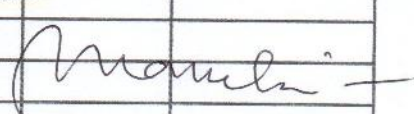
Maulik
 19/07 2019
HAZMANAN KHAIR, PhD

Medan, Juli 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Jasman
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

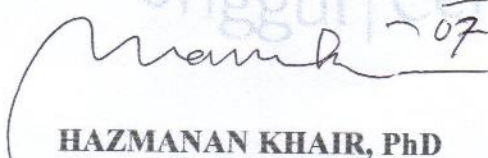
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

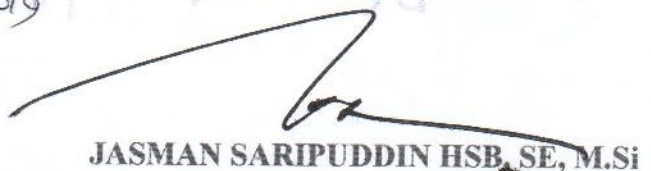
Nama Lengkap : SUCI RAHMADANI
N.P.M : 1505160037
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Proposal | Paraf | Keterangan |
|------------|---|---|------------|
| 05/07/2019 | <ul style="list-style-type: none"> - Beberapa pendapat yang berkaitan dengan definisi di hapus karena terdapat di landasan teoritis. - pastikan keterangan variabel X₂ di tegaskan. - pastikan status pegawai resmi atau swasta. - Cari pendapat tiap sub judul minimal dua (2) - kerangka konsep. - Jumlah populasi dan sampel - Tambah pengertian kuantitatif |  | |
| 19/07/2019 | <p>Acc. siap untuk maju seminar proposal</p> |  | |

Pembimbing Proposal

Medan, Juli 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 HAZMANAN KHAIR, PhD


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

LAMPIRAN 1

| NO | KEPEMIMPINAN (X1) | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1-1 | X1-2 | X1-3 | X1-4 | X1-5 | X1-6 | X1-7 | X1-8 | X1-9 | X1-10 | |
| 1 | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |

| NO | MOTIVASI (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | Y-1 | Y-2 | Y-3 | Y-4 | Y-5 | Y-6 | Y-7 | Y-8 | Y-9 | Y-10 | Y-11 | Y-12 | Y-13 | Y-14 | Y-15 | Y-16 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 66 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 76 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 79 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 76 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 77 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 73 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 74 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 71 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 75 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 75 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 78 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 70 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 70 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 77 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 69 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 65 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 76 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 65 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 78 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 76 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 74 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 73 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 70 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 75 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 68 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 70 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 68 |

LAMPIRAN 2

TABEL INSTRUMEN X1

| No Butir | r hitung | r tabel | status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0.57 | 0,25 | valid |
| 2 | 0.53 | | valid |
| 3 | 0.48 | | valid |
| 4 | 0.64 | | valid |
| 5 | 0.68 | | valid |
| 6 | 0.65 | | valid |
| 7 | 0.59 | | valid |
| 8 | 0.63 | | valid |
| 9 | 0.58 | | valid |
| 10 | 0.63 | | valid |

TABEL INSTRUMEN X2

| No Butir | r hitung | r tabel | status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0.68 | 0,25 | valid |
| 2 | 0.7 | | valid |
| 3 | 0.39 | | valid |
| 4 | 0.61 | | valid |
| 5 | 0.74 | | valid |
| 6 | 0.75 | | valid |
| 7 | 0.59 | | valid |
| 8 | 0.67 | | valid |
| 9 | 0.74 | | valid |
| 10 | 0.77 | | valid |

TABEL INSTRUMEN Y

| No Butir | r hitung | r tabel | status |
|----------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,66 | 0,25 | valid |
| 2 | 0,60 | | valid |
| 3 | 0,40 | | valid |
| 4 | 0,61 | | valid |
| 5 | 0,68 | | valid |
| 6 | 0,67 | | valid |
| 7 | 0,59 | | valid |
| 8 | 0,58 | | valid |
| 9 | 0,46 | | valid |
| 10 | 0,64 | | valid |
| 11 | 0,88 | | valid |
| 12 | 0,24 | | valid |
| 13 | 0,35 | | valid |
| 14 | 0,13 | | valid |
| 15 | 0,21 | | valid |
| 16 | 0.64 | | valid |

RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805 | 10 |

RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .864 | 10 |

RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .781 | 14 |

multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 39.231 | 8.209 | | 4.779 | .000 | | |
| x1 | .344 | .181 | .323 | 1.902 | .064 | .791 | 1.264 |
| x2 | -.201 | .163 | -.209 | -1.231 | .225 | .791 | 1.264 |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 39.231 | 8.209 | | 4.779 | .000 |
| x1 | .344 | .181 | .323 | 1.902 | .064 |
| x2 | -.201 | .163 | -.209 | -1.231 | .225 |

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 39.231 | 8.209 | | 4.779 | .000 | 22.640 | 55.822 | | |
| X1 | .344 | .181 | .323 | 1.902 | .064 | -.022 | .710 | .791 | 1.264 |
| X2 | -.201 | .163 | -.209 | -1.231 | .225 | -.530 | .129 | .791 | 1.264 |

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 36.959 | 2 | 18.479 | 1.892 | .164 ^a |
| Residual | 390.716 | 40 | 9.768 | | |
| Total | 427.674 | 42 | | | |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin - Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|-----------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .294 _a | .086 | .041 | 3.12536 | .086 | 1.892 | 2 | 40 | .164 | 2.572 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 3**TABULASI JAWABAN RESPONDEN X1**

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X1-1 | 26 | 59% | 18 | 41% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | X1-2 | 21 | 48% | 23 | 52% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | X1-3 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | X1-4 | 15 | 34% | 29 | 66% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | X1-5 | 31 | 70% | 13 | 30% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | X1-6 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 7 | X1-7 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | X1-8 | 27 | 61% | 17 | 38% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 9 | X1-9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | X1-10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

TABULASI JAWABAN RESPONDEN X2

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X2-1 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | X2-2 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | X2-3 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | X2-4 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | X2-5 | 31 | 70% | 13 | 30% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | X2-6 | 27 | 57% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------|----|-----|----|-----|---|----|---|----|---|----|----|------|
| 7 | X2-7 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | X2-8 | 28 | 64% | 16 | 36% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 9 | X2-9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | X2-10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

TABULASI JAWABAN RESPONDEN Y

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Np | Jumlah |
|----|------------|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|----|--------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | y1 | 10 | 23% | 34 | 77% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 2 | y2 | 14 | 32% | 30 | 68% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 3 | y3 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 4 | y4 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 5 | y5 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 6 | y6 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 7 | y7 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 8 | y8 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 9 | y9 | 30 | 68% | 14 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 10 | y10 | 18 | 41% | 26 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 11 | y11 | 14 | 32% | 30 | 68% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 12 | y12 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 13 | y13 | 27 | 61% | 17 | 39% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 14 | y14 | 30 | 50% | 14 | 50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 15 | y15 | 16 | 36% | 28 | 64% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |
| 16 | y16 | 37 | 84% | 7 | 16% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 44 | 100% |

| No | Kegiatan | Bulan - Th.2019 | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-----------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pra Riset | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | |

| No | Jenis Kelamin | Total | Presentase % |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 23 | 52% |
| 2 | Perempuan | 21 | 48% |
| Jumlah | | 44 | 100% |

| No | Usia | Jumlah | Presentase % |
|---------------|-------|-----------|--------------|
| 1 | 17-30 | 22 | 50% |
| 2 | 31-40 | 18 | 41% |
| 3 | 41-50 | 4 | 9% |
| 4 | >50 | - | |
| Jumlah | | 44 | 100% |

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan

Responden yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karwan Pada PD. Pembangunan Kota Medan”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/i menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar- benarnya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i ,saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Suci Rahmadani)

I. Petunjuk Pengisian

1. Kuisisioner ini semata- mata untuk keperluan akademis penelitian
2. Berilah tanda checklist () pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti
4. Berilah tanda checklist () pada pilihan yang telah disediakan

Kepemimpinan (X1)

| NO | ITEM | 5 SS | 4 S | 3 KS | 2 TS | 1 STS |
|-----------|--|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1 | Pemimpin saya selalu tegas dalam membuat kebijakan. | | | | | |
| 2 | Pemimpin saya selalu berpegang teguh setiap mengambil keputusan. | | | | | |
| 3 | Pemimpin saya mempunyai visi,misi yang jelas. | | | | | |
| 4 | Pemimpin saya selalu membuat rencana yang matang terlebih dahulu sebelum dijalankan. | | | | | |
| 5 | Pemimpin saya selalu memberikan informasi tepat. | | | | | |
| 6 | Pemimpin saya selalu memberikan informasi yang benar. | | | | | |
| 7 | Pemimpin saya orang yang sangat bertanggung jawab. | | | | | |
| 8 | Pemimpin saya selalu memperhatikan kebutuhan para karyawannya. | | | | | |
| 9 | Pemimpin saya mampu mencapai target perusahaan. | | | | | |
| 10 | Pemimpin saya mampu berkopetisi dengan perusahaan lain. | | | | | |

Pernyataan Kompensasi (X2)

| NO | ITEM | 5 SS | 4 S | 3 KS | 2 TS | 1 STS |
|-----------|---|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1 | Perusahaan memberikan gaji yang layak. | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimum. | | | | | |
| 3 | Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan. | | | | | |
| 4 | Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan bonus berdasarkan perestasi karyawan. | | | | | |
| 6 | Perusahaan memberikan bonus berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan. | | | | | |
| 7 | Komisi diberikan berdasarkan bidang kerja. | | | | | |
| 8 | Komisi diberikan perusahaan berdasarkan keterampilan perusahaan. | | | | | |
| 9 | Insentif diberikan perusahaan jika perusahaan melebihi target yang diharapkan. | | | | | |
| 10 | Insentif diberikan perusahaan jika perusahaan dapat keuntungan lebih dari biasanya. | | | | | |

Motivasi Kerja (Y)

| NO | ITEM | 5 SS | 4 S | 3 KS | 2 TS | 1 STS |
|----|--|---------|--------|---------|---------|----------|
| 1 | Saya termotivasi bekerja untuk mewujudkan kinerja yang tinggi. | | | | | |
| 2 | Saya bekerja untuk mewujudkan perestasi kerja yang baik untuk perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya merasa mempunyai masa depan yang baik dalam bekerja diperusahaan ini. | | | | | |
| 4 | Saya bekerja untuk mencapai masa depang yang baik | | | | | |
| 5 | Saya bekerja untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan. | | | | | |
| 6 | Saya bekerja untuk mengasah kemampuan diri saya dalam bekerja. | | | | | |
| 7 | Saya bekerja denga serius. | | | | | |
| 8 | Saya bekerja berdasarkan uraian pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | | |
| 9 | Saya bekerja dengan baik agar di promosikan. | | | | | |
| 10 | Saya bekerja dengan baik agar jadi pemimpin. | | | | | |
| 11 | Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan. | | | | | |
| 12 | Saya bekerja dengan total untuk perusahaan. | | | | | |
| 13 | Saya termotivasi untuk bekerja atas dorongan rekan kerja saya. | | | | | |
| 14 | Saya dengan rekan kerja saya saling bekerja sama. | | | | | |
| 15 | Saya menggunakan waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya. | | | | | |
| 16 | Saya bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan. | | | | | |