

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KEREJA PEGAWAI PT KIMIA FARMA
(PERSERO) TBK CABANG PALANG MERAH MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : NURFITA DEWI
NPM : 1205160668
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

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 Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURFITA DEWI
NPM : 1205160668
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KIMIA FARMA (PERSERO) Tbk CABANG PALANG MERAH MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JURNIEN, SE, M.Si)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURFITA DEWI
NPM : 1205160668
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.
KIMIA FARMA (PERSERO) TBK CABANG PALANG
MERAH MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


ADE GUNAWAN, S.E, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si


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





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRPSI

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : ADE GUNAWAN, SE, M.Si

NAMA : NURFITA DEWI
N.P.M : 1205160668
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK CABANG PALANG MERAH MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
21 / Januari 2019	1. menyusun pernyataan 2. Meneriksa pernyataan		
22 / Januari 2019	Acc Kuesioner (Angket)		
15 / Feb 2019	1. mencari atau menghitung di spss 2. memeriksa hasil yang dihitung di spss		
20 / Feb 2019	1. Menusukkan hasil spss ke dalam Bab 2. memeriksa spss yang sudah diinput		
5 / Maret 2019	Memeriksa bab IV		
8 / Maret 2019	Memperbaiki hasil dari Pembahasan		
5 / Maret 2019	Acc 		

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURFITA DEWI
NPM : 1205160668
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.
KIMIA FARMA (PERSERO) TBK CABANG PALANG
MERAH MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


ADE GUNAWAN, S.E, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si

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

ABSTRAK

Nurfita Dewi. NPM. 1205160668. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang merupakan pegawai dari PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,997) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan dengan nilai $F_{hitung} (16,348) > F_{tabel} (3,25)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,469 menunjukkan sekitar 46,9% pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Dan Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan“** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya proposal ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda tercinta Mhd Salim .as dan Ibunda tercinta Mursidah, abang dan kakak” terutama yang senang tiasa membantu menjaga anak dewi Nayna Azzahra Salsabillah disaat saya sibuk mengurus perkuliahan serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan kasih sayang, serta doa dan restu yang sangat bermanfaat sehingga dapat menyelesaikan laporan Proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal yang dengan ikhlas telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dengan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
9. Ibu Hj. Dewi Andriani, SE, MM, Selaku Dosen Penasehat Akademik.
10. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak Drs. Syamsul Sulaiman S, selaku Spv performance manager support PT. Kimia Farma (Persero) Tbk dan seluruh staff karyawan yang telah membantu dan memberikan data/informasi yang diperlukan penulis.
12. Spesial Suami yang tercinta (Alm) Ramadhani Syahputra, curahan kasih dan sayang yang begitu dalam membuat penulis dapat merasakan kekuatan cinta hingga kini, walaupun dalam waktu yang relatif singkat. Semoga suamiku mendapatkan tempat disisi-nya Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Penulis juga menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi. Akhir kata penulis mengharapkan proposal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Februari 2019
Penulis,

NURFITA DEWI
NPM : 1205160668

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	8
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
d. Indikator-indikator Prestasi Kerja	11
2. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi.....	13
b. Tujuan Kompensasi	14
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	16
d. Indikator kompensasi	18

3.	Motivasi	19
a.	Pengertian Motivasi	19
b.	Fungsi Motivasi	20
c.	Tujuan Motivasi.....	20
d.	Faktor-faktor Motivasi	21
e.	Indikator Motivasi	22
B.	Kerangka Konseptual.....	24
C.	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
A.	Pendekatan Penelitian	30
B.	Definisi Variabel Penelitian	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
D.	Populasi dan Sampel.....	32
E.	Teknik Pengumpulan Data	33
F.	Teknik Analisa Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A.	Hasil Penelitian	45
B.	Pembahasan.....	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	68
A.	Kesimpulan	68
B.	Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Likert	35
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	36
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2).....	36
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X_1 , dan X_2	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan	47
Tabel 4.4	Responden Mengenai Pemberian Kompensasi (X_1).....	48
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X_2).....	50
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja (Y).....	54
Tabel 4.7	Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.10	Uji t.....	63
Tabel 4.11	Uji F.....	64
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	26
Gambar 2.2	27
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	42
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	43
Gambar 4.1	Grafik Histogram.....	58
Gambar 4.2	Penelitian menggunakan P-Plot.....	59
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Menurut Anoraga (2009, hal.78) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai adalah: Motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan berupa gaji, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap

faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para pegawai, antara lain dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 182), mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity)”. Maka dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para pegawai akan meningkatkan produktifitasnya.

Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja pegawai. Mangkunegara (2012 hal. 61) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan”. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya ditempat kerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa. Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih kurang kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sifatnya berorientasi pada target, sehingga hasilnya kurang memuaskan, bahkan masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, dan kurangnya motivasi pegawai untuk lebih berani dalam mengambil resiko bekerja untuk kepentingan perusahaan, selain itu ada rasa ketidakpuasan dari pegawai terhadap perusahaan, yaitu dengan kurang optimalnya partisipasi dan dorongan dari perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, salah satunya dari pemberian kompensasi berupa kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai yang menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Zahara (2014) menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian diatas maka sangatlah penting dalam pemberian kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai pemberian kompensasi dan motivasi dalam mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Pimpinan kurang memotivasi pegawai dalam hal pekerjaan.
3. Kurangnya kesadaran dari para pegawai untuk dapat bekerja secara profesional.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas mengenai pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan?
- c. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Secara teoritis.

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, motivasi dan pemberian kompensasi dengan pertimbangan berbagai teori yang telah dipelajari

2. Secara praktis.

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

3. Secara Akademis,

- 1) Sebagai salah satu bahan kajian empiris untuk penelitian yang sama mengenai pemberian kompensasi dan motivasi dan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011 hal. 149).

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012 hal. 94).

Sedangkan menurut As'ad (2009 hal. 63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012, hal.199-200) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1) Perbaiki prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektifitas instansi.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal.81) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011 hal.151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2012 hal.33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2009 hal. 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Arshad, Rabiya, dan Mushtaq (2012 hal. 18) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1) Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3) Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kinerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut Sutrisno (2012, hal. 182), mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity)”.

Adapun menurut Sutrisno (2012, hal.182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut teori-teori dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan bentuk kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai.

Menurut Notoadmodjo dalam buku Sutrisno (2012, hal.188), ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sitem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam buku Wibowo (2014, hal. 291) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personel berkualitas
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.
- 3) Memastikan keadilan
Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan keadilan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan.
- 5) Mengawasi biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.
- 6) Mematuhi peraturan
Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi perusahaan.

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2009,hal. 194) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar.

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Adapun menurut Megginson dalam buku Mangkunegara (2013, hal. 84)

faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1) Faktor pemerintah

peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2012, hal 86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu di karenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan.

Menurut Winardi (2011 hal.3) “motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual”. Menurut Hasibuan (2012 hal.141) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi psikologis atau keadaan dalam diri seseorang yang akan

membangkitkan atau menggerakkan dan membuat seseorang untuk tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik itu dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

b. Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hamalik (2008 hal.175), fungsi motivasi itu ialah: mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Sardiman (2008 hal.85) ada 3 fungsi motivasi yaitu: mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai dan menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan-tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2012 hal.146) yang mengatakan bahwa tujuan motivasi sebagai berikut : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Purwanto (2008 hal.71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugat seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

d. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sihotang (2008 hal.223) Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor yaitu : Kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional terdiri dari: Pembayaran gaji/ upah, keselamatan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional.

Menurut Uno, (2008 hal. 22) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar dan adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi yaitu motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

e. Indikator Motivasi

Adapun indikator dari motivasi kerja (Sedarmayantai, 2009 hal 233) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Supervisi
- 3) Kondisi kerja
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Penghargaan
- 6) keberhasilan

Berikut penjelasan dari indikator tersebut:

1) Gaji

Bagi pegawai gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawannya.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan pelengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

5) Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ fisik di mananorang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

6) Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan kompensasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana

motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

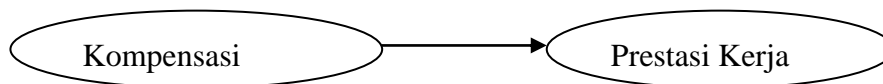
Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut Wirawan (2014, hal. 27) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktifitas mereka.

Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Muhammad Kastalani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.

H1 : Semakin baik pemberian kompensasi dalam perusahaan maka semakin tercapai tingkat prestasi kerja pegawai.



Gambar 2.1

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

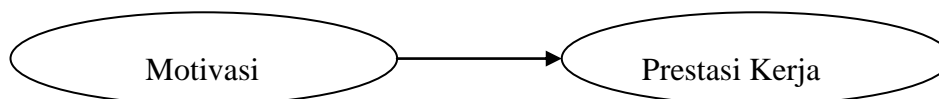
Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ninuk Setiawati (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

H2 : Semakin tinggi motivasi dalam perusahaan maka semakin tercapai tingkat prestasi kerja pegawai.



Gambar 2.2

3. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012 hal.94) mengatakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

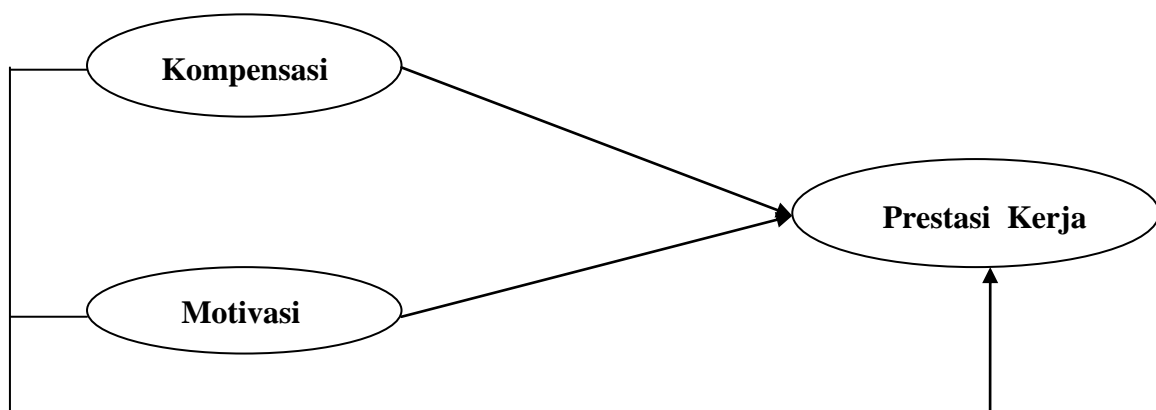
Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini

termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian kompensasi.

Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Menurut Hariandja (2008) menerangkan bahwa: Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah prestasi kerja pegawai.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen disiplin kerja dan kepuasan kerja. serta variabel dependen prestasi kerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent

a. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Nasution (2009 hal. 99) yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

2. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dengan demikian secara operasional kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2012, hal 86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pembayaran
- 2) Metode pembayaran
- 3) Kontrol pembayaran

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun indikator dari motivasi kerja (Sedarmayantai, 2009 hal 233) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Supervisi
- 3) Kondisi kerja

- 4) Peluang untuk maju
- 5) Penghargaan
- 6) Keberhasilan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan, yang beralamat di jalan Jl. Palang Merah No.32, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20111

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai dengan April 2017

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■														
2	Pra Riset			■	■												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■							
5	Riset										■	■					
6	Penulisan Skripsi											■	■				
7	Bimbingan Skripsi												■	■			
8	Sidang Meja Hijau													■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006 hal. 223). Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan yang berjumlah 40 pegawai tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan yang berjumlah dengan 40 pegawai tetap pada bagian umum sebanyak 25 pegawai dan bagian operasional perusahaan sebanyak 15 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapat data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2010 hal. 28).

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2011 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada karyawan tetap bagian SDM PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang

Palang Merah Medan untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan dan data-data lain yang mendukung.

3. Angket (kuisoner)

Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur : 1) responden diberi kuesioner, 2) sambil mengisi kuesioner, ditunggu dan diberikan penjelasan jika belum jelas terhadap apa yang dibaca, 3) setelah responden mengisi kemudian jawaban tersebut ditabulasi, diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

a. Pengujian Validitas dan Reabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{.xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,464	0,003 < 0,05	Valid
P2	0,599	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,493	0,001 < 0,05	Valid
P4	0,445	0,004 < 0,05	Valid
P5	0,710	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,482	0,002 < 0,05	Valid
P7	0,704	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,527	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,339	0,032 < 0,05	Valid
P10	0,507	0,001 < 0,05	Valid
P11	0,375	0,017 < 0,05	Valid
P12	0,324	0,041 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,361	0,022 < 0,05	Valid
P2	0,583	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,435	0,005 < 0,05	Valid
P4	0,460	0,003 < 0,05	Valid
P5	0,627	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,422	0,007 < 0,05	Valid
P7	0,351	0,031 < 0,05	Valid
P8	0,396	0,011 < 0,05	Valid
P9	0,647	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,426	0,007 < 0,05	Valid
P11	0,472	0,002 < 0,05	Valid
P12	0,458	0,003 < 0,05	Valid
P13	0,488	0,001 < 0,05	Valid
P14	0,555	0,000 < 0,05	Valid

P15	0,344	0,030 < 0,05	Valid
P16	0,360	0,023 < 0,05	Valid
P17	0,403	0,010 < 0,05	Valid
P18	0,420	0,007 < 0,05	Valid
P19	0,421	0,007 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,426	0,006 < 0,05	Valid
P2	0,618	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,583	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,456	0,003 < 0,05	Valid
P5	0,412	0,008 < 0,05	Valid
P6	0,374	0,018 < 0,05	Valid
P7	0,440	0,004 < 0,05	Valid
P8	0,391	0,013 < 0,05	Valid
P9	0,394	0,012 < 0,05	Valid
P10	0,325	0,041 < 0,05	Valid
P11	0,314	0,049 < 0,05	Valid
P12	0,334	0,046 < 0,05	Valid
P13	0,448	0,004 < 0,05	Valid
P14	0,551	0,000 < 0,05	Valid
P15	0,374	0,018 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Dikatakan reliable bila hasil $\alpha > 0,60$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = varians total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Prestasi Kerja (Y)	0,691 > 0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,719 > 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,716 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian adalah terpercaya atau memadai karena mendekati 1 (>0,60). Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberi gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2011 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Pemberian Kompensasi

X_2 = Motivasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak bias maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada

regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

1.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi dari normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

d. 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. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

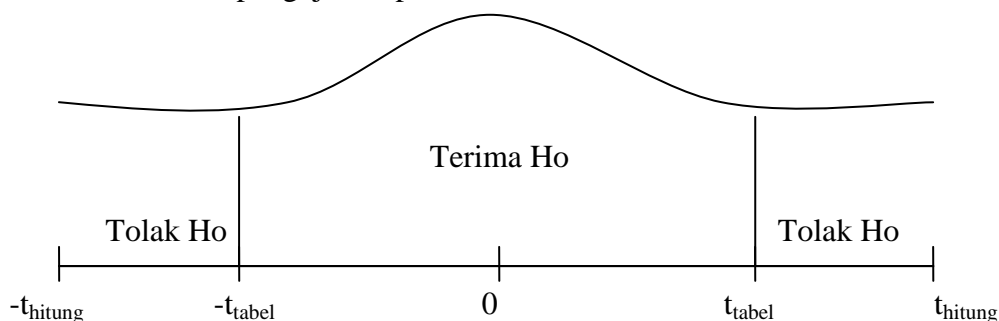
Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

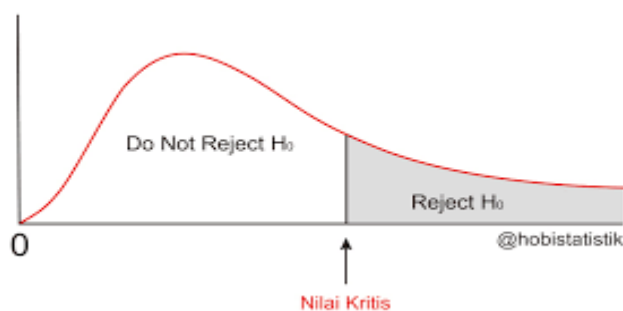
- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- b) **Uji Simultan (Uji F)** Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
 - Jika $F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- c) **Uji Determinan (R^2)**

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan

model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y .

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan uji determinan adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.
 R^2 = Nilai korelasi berganda
 100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pemberian kompensasi (X_1), variabel motivasi (X_2), maupun variabel prestasi kerja (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan yang berjumlah sebanyak 40 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	17	42,5	42,5	42,5
Perempuan	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 17orang (42,5%) dan perempuan sebanyak 23 orang (57,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 18-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 50 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Taahun	14	35,0	35,0	35,0
31-40 Tahun	12	30,0	30,0	65,0
41-50 Tahun	12	30,0	30,0	95,0
> 50 Tahun	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 14 orang (35,0%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun 12 orang (30%), untuk 41-50 tahun 12 orang (30%) sedangkan dengan responden > 50 berjumlah 2 orang (5%).

c. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	12,5	12,5	12,5
Diploma	11	27,5	27,5	40,0
Sarjana	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana, yakni sebanyak 24 orang atau 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan

aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja karyawan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel pemberian kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Mengenai Pemberian Kompensasi (X1)
PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
2	14	35,0	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
3	18	45,0	21	52,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
4	18	45,0	20	50,0	2	5,0	0	0	0	0	40	100
5	17	42,5	21	52,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
6	17	42,5	22	55,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0	0	0	40	100
8	18	45,0	19	47,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	18	45,0	21	52,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	11	27,5	29	72,5	0	0	0	0	0	0	40	100
11	7	17,5	29	72,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
12	13	32,5	21	52,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%

2. Dari jawaban kedua mengenai kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan Pemerintah., responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya sering menerima kompensasi dari bos dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
5. Dari jawaban kelima mengenai sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik., responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai pihak perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,0%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pihak perusahaan memberikan bonus/ gratifikasi kepada karyawan yang berprestasi., responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5 %
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pihak perusahaan selama ini telah memberikan tunjangan untuk hari tua, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pihak perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pemberian kompensasi selalu diberikan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,5%

11. Dari jawaban kesebelas mengenai kompensasi yang diberikan tidak pernah dikurangi oleh manajemen perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,5%

12. Dari jawaban keduabelas mengenai pihak perusahaan memiliki manajemen pembayaran kompensasi yang tidak merugikan karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%

Kesimpulan secara umum bahwa pemberian kompensasi sudah cukup baik, artinya para pegawai sudah cukup nyaman atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju .

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X2)
PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22,5	28	70,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
2	11	27,5	21	52,5	8	20,0	0	0	0	0	40	100
3	11	27,5	24	60,0	5	12,5	0	0	0	0	40	100
4	11	27,5	24	60,0	5	12,5	0	0	0	0	40	100
5	16	40,0	20	50,0	4	10,0	0	0	0	0	40	100
6	13	32,5	21	52,5	6	15,0	0	0	0	0	40	100
7	6	15,0	29	72,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
8	13	32,5	24	60,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
9	11	27,5	22	55,0	7	17,5	0	0	0	0	40	100
10	6	15,0	29	72,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
11	8	20,0	27	67,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
12	12	30,0	26	65,0	2	5,0	0	0	0	0	40	100
13	13	32,5	23	57,5	4	10,0	0	0	0	0	40	100
14	14	35,0	24	60,0	2	5,0	0	0	0	0	40	100

15	12	30,0	25	62,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
16	10	25,0	26	65,0	4	10,0	0	0	0	0	40	100
17	16	40,0	20	50,0	4	10,0	0	0	0	0	40	100
18	9	22,5	28	70,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
19	13	32,5	23	57,5	4	10,0	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,0%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji yang diberikan telah sesuai dengan peraturan pemerintah, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya mampu mengkoordinasikan sistem kerja secara efektif, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
5. Dari jawaban kelima mengenai saya bersedia memberikan petunjuk-petunjuk kepada sesama karyawan sesuai dengan standar kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai kondisi kerja di kantor membuat nyaman, aman, dan tenang, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai peralatan kerja di kantor membuat karyawan betah untuk bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,0%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 72,5%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai saya mengharapkan adanya kemajuan atau perubahan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 67,5%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai perusahaan memberikan peluang jenjang karir yang lebih tinggi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,0%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai pimpinan memberikan penghargaan setiap karyawan yang berprestasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%

14. Dari jawaban keempatbelas mengenai pimpinan memuji karyawan apabila melakukan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
15. Dari jawaban kelimabelas mengenai saya bekerja dengan tekun, sehingga wajar mendapatkan penghargaan dengan imbalan yang sesuai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
16. Dari jawaban keenambelas mengenai saya mengalami kepuasan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,0%
17. Dari jawaban ketujuhbelas mengenai saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
18. Dari jawaban kedelapanbelas mengenai perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 70,0%
19. Dari jawaban kesembilanbelas mengenai hasil kerja yang saya lakukan terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi didalam perusahaan secara umumnya sudah cukup baik, artinya Karyawani sudah merasa bahwa perusahaan dapat memberikan motivasi yang cukup dalam meningkatkan dan mengembangkan keterampilan pegawai, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja (Y)
PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15,0	27	67,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
2	10	25,0	23	57,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
3	8	20,0	23	57,5	9	22,5	0	0	0	0	40	100
4	9	22,5	24	60,0	7	17,5	0	0	0	0	40	100
5	7	17,5	24	60,0	9	22,5	0	0	0	0	40	100
6	24	60,0	13	32,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
7	18	45,0	22	55,0	0	0	0	0	0	0	40	100
8	16	40,0	24	60,0	0	0	0	0	0	0	40	100
9	17	42,5	22	55,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0	0	0	40	100
11	10	25,0	25	62,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
12	17	42,5	20	50,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
13	15	37,5	22	55,0	3	7,5	0	0	0	0	40	100
14	14	35,0	21	52,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
15	15	37,5	18	45,0	7	17,5	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan menetapkan standar kualitas kerja bagi karyawannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 67,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai kualitas kerja saya memuaskan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai saya selalu memberikan mutu terbaik untuk melayani pelanggan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%

4. Dari jawaban keempat mengenai saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
5. Dari jawaban kelima mengenai pencapaian kerja saya mampu melebihi target, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya selalu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,0%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,0%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,0%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,0%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya selalu mencari berusaha mencari jalan keluar untuk setiap kendala dalam pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai saya Selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%

12. Dari jawaban kedua belas mengenai saya selalu mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai saya bersedia membantu rekan kerja yang belum selesai dalam melakukan pekerjaannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,0%
14. Dari jawaban keempat belas mengenai saya mampu bekerja sama dengan atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
15. Dari jawaban kelima belas mengenai saya mampu bekerja sama dengan sesama karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45,0%

Kesimpulan secara umum bahwa prestasi kerja pada umumnya sudah cukup tinggi, artinya karyawan mempunyai cukup mempunyai ketelitian kerja, tepat dan cepat waktu menyelesaikan pekerjaan, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang ada diperusahaan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,993	9,589	
Kompensasi	,329	,133	,297
Motivasi	,447	,090	,598

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 10,993 + 0,329X_1 + 0,447 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 10,993.

Jika variabel pemberian kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 10,993.

- 2) Koefisien Pemberian Kompensasi X_1

Nilai koefisien pemberian kompensasi sebesar 0,329. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pemberian kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,329.

- 3) Koefisien Motivasi X_2

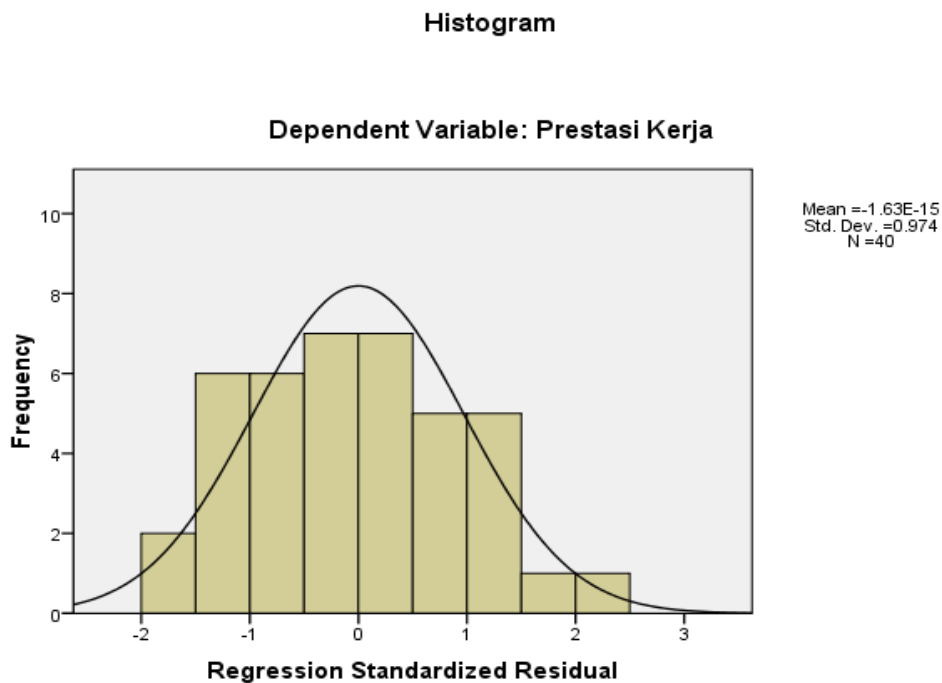
Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,447. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,447.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan

dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

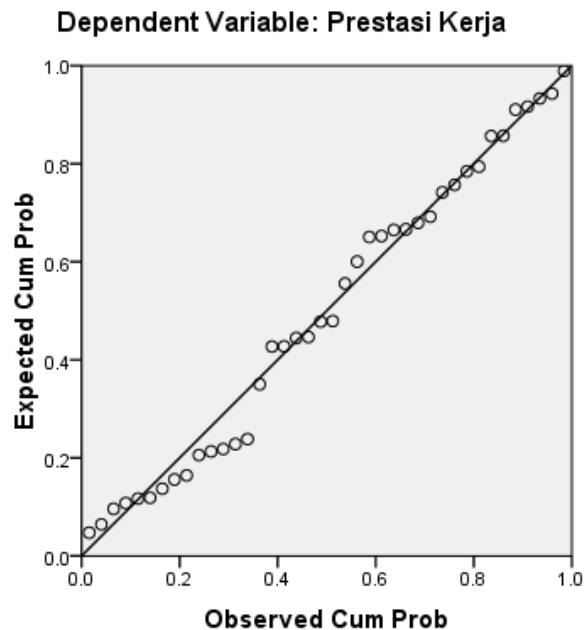
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $>VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $<VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,993	9,589			
Kompensasi	,329	,133	,297	,995	1,005
Motivasi	,447	,090	,598	,995	1,005

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pemberian Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.
- b. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.

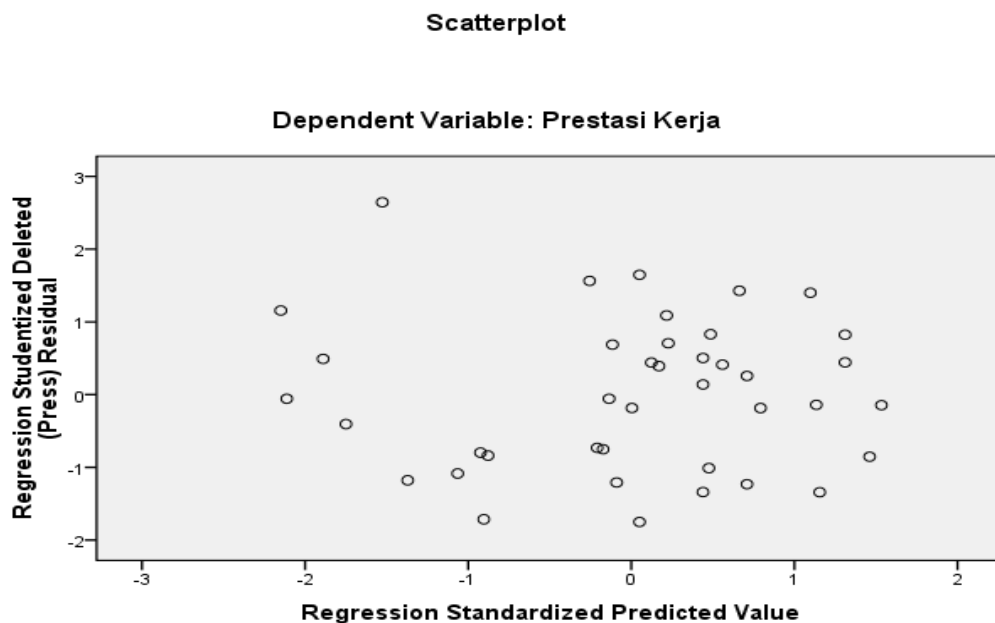
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pemberian kompensasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pemberian kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,993	9,589		1,146	,259
Kompensasi	,329	,133	,297	2,470	,018
Motivasi	,447	,090	,598	4,977	,000

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pemberian kompensasi diperoleh $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} (4,997) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pemberian kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,509	2	125,254	16,348	,000 ^a
	Residual	283,491	37	7,662		
	Total	534,000	39			

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (16,348) > F_{tabel} (3,25)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
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	,685 ^a	,469	,440	2,76802	,469	16,348	2	37	,000	2,252

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 44,0% yang berarti bahwa ada hubungan antara pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,469 atau 46,9 % yang artinya pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai , sedangkan sisanya 53,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pemberian kompensasi dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel pemberian kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (pemberian kompensasi) maka akan tinggi

(prestasi kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini dapat dirangkum bahwa besarnya kompensasi perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah, mengenai pemberian insentif sesuai dengan beban kerja karyawan yang sering menerima kompensasi kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan. Sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik dan memberikan kompensasi berupa insentif kerja, bonus/gratifikasi kepada karyawan yang berprestasi, selama ini perusahaan telah memberikan tunjangan untuk hari tua dan perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawannya yang selalu diberikan tepat waktu dan tidak pernah dikurangi jumlah kompensasi oleh manajemen perusahaan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Kastalani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.

Dan juga penelitian ini didukung oleh Winardi (2011 hal.156) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian kompensasi, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi

2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,997) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (motivasi) maka akan tinggi (prestasi kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini dapat dirangkum bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap karyawan selalu bersedia memberikan petunjuk-petunjuk kepada sesama karyawan lainnya sesuai dengan standart kerja, pengarahan yang diberikan atasan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi mengenai kondisi kerja di dalam kantor membuat karyawan terasa nyaman, aman dan tenang, membuat karyawan betah untuk bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Adanya kemajuan atau perubahan dalam bekerja memberikan peluang jenjang karir yang lebih tinggi dan penghargaan setiap karyawan yang berprestasi, pimpinan menguji karyawan apabila melakukan pekerjaan yang baik dan tekun sehingga karyawan mendapatkan penghargaan dan imbalan yang sesuai ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sangat

sulit dan setiap karyawan sangat merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai selama ini.

Manajemen perusahaan harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut karyawannya. Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya.

Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, salah satunya melalui pemberian dorongan atau motivasi (Mathis dan Jackson, 2000). Bila Perumusan kebijaksanaan motivasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan, para karyawan akan sendirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada

kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan prestasi kerja karyawan akan merosot pula.

Dengan kata lain, suatu sistem motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Setiawati (2014) dan Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (16,348) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 44,0% yang berarti bahwa ada

hubungan antara pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,469 atau 46,9 % yang artinya pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan untuk sisanya sebesar 53,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hal ini dapat dirangkum bahwa perusahaan menetapkan standart kualitas kerja yang memuaskan dalam memberikan mutu terbaik dalam melayani pelanggan dan karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan dan mampu melebihi target dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas dikarenakan kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan selalu mencari jalan keluar untuk setiap kendala dalam pekerjaan yang dikerjakan serta selalu memiliki inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan yang mengutamakan ketelitian. Setiap karyawan bersedia membantu rekan kerja yang belum selesai dalam melakukan pekerjaannya serta mampu bekerja sama dengan atasan dan sesama karyawan.

Penelitian ini didukung dengan teori Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel pemberian kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,470) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,997) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (16,348) > F_{tabel} (3,25)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ sebesar 0,469 atau 46,9 % yang artinya pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap

prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya 53,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
3. Dalam pemberian kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar,Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen:Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Bacal Robert. (2007). *Performance Management*. Jakarta : SUN.
- Zahara, Hafni. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1 (1) 1-11.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: UPI
- Uno, Hamzah B., (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja Marihot TE. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB), ISSN: 2621-1572*
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809

- Sirait, Justin.T. (2009). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- As'ad, Moh, (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Kastalani, Muhammad. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 3 (2),351-364
- Nasution, S. (2009). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Purwanto, Irwan. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Sardiman,A.M. (2008). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sihotang A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar,Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen:Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Bacal Robert. (2007). *Performance Management*. Jakarta : SUN.
- Zahara, Hafni. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1 (1) 1-11.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: UPI
- Uno, Hamzah B., (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja Marihot TE. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB), ISSN: 2621-1572*
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809

- Sirait, Justin.T. (2009). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- As'ad, Moh, (2009), *Perilaku Organisasi*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
- Kastalani, Muhammad. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 3 (2),351-364
- Nasution, S. (2009). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Purwanto, Irwan. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Sardiman,A.M. (2008). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sihotang A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	63,5000	3,70031	40
Kompensasi	51,9250	3,33887	40
Motivasi	79,3000	4,94690	40

Correlations

		Prestasi Kerja	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,337	,618
	Kompensasi	,337	1,000	,068
	Motivasi	,618	,068	1,000
Sig, (1-tailed)	Prestasi Kerja	,	,017	,000
	Kompensasi	,017	,	,338
	Motivasi	,000	,338	,
N	Prestasi Kerja	40	40	40
	Kompensasi	40	40	40
	Motivasi	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi ^a		, Enter

a, All requested variables entered,

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

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	,685 ^a	,469	,440	2,76802	,469	16,348	2	37	,000	2,252

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	250,509	2	125,254	16,348	,000 ^a
	Residual	283,491	37	7,662		
	Total	534,000	39			

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std, Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,993	9,589		1,146	,259	-8,436	30,421					
Kompensasi	,329	,133	,297	2,470	,018	,059	,598	,337	,376	,296	,995	1,005
Motivasi	,447	,090	,598	4,977	,000	,265	,629	,618	,633	,596	,995	1,005

a, Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi	Kompensasi
1	Correlations	Motivasi	1,000
		Kompensasi	-,068
	Covariances	Motivasi	,008
		Kompensasi	,000

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimen sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Motivasi
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	28,708	,00	,57	,50
	3	,001	46,453	1,00	,43	,50

a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation	N
Predicted Value	58,0535	67,3868	63,5000	2,53442	40
Std, Predicted Value	-2,149	1,534	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,455	1,147	,728	,214	40
Adjusted Predicted Value	57,5583	67,5513	63,5127	2,57159	40
Residual	-4,62722	6,36902	,00000	2,69611	40
Std, Residual	-1,672	2,301	,000	,974	40
Stud, Residual	-1,704	2,453	-,002	1,016	40
Deleted Residual	-5,08165	7,23891	-,01271	2,93606	40
Stud, Deleted Residual	-1,751	2,644	,001	1,037	40
Mahal, Distance	,079	5,726	1,950	1,683	40
Cook's Distance	,000	,274	,030	,053	40
Centered Leverage Value	,002	,147	,050	,043	40

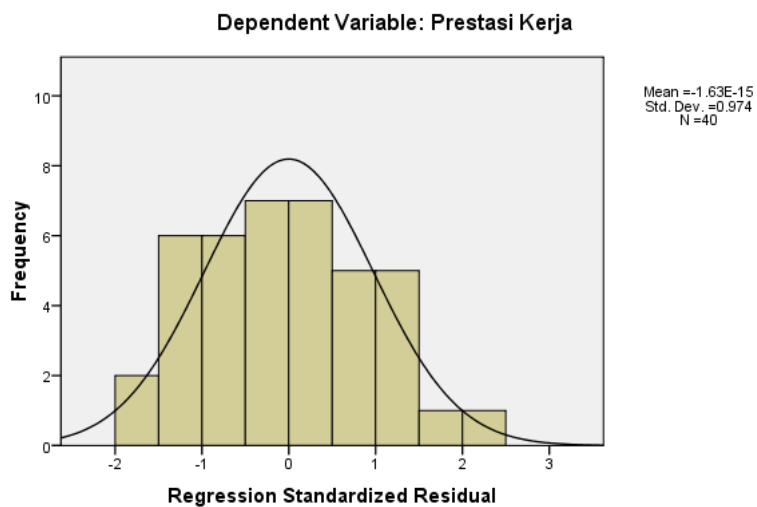
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation	N
Predicted Value	58,0535	67,3868	63,5000	2,53442	40
Std, Predicted Value	-2,149	1,534	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,455	1,147	,728	,214	40
Adjusted Predicted Value	57,5583	67,5513	63,5127	2,57159	40
Residual	-4,62722	6,36902	,00000	2,69611	40
Std, Residual	-1,672	2,301	,000	,974	40
Stud, Residual	-1,704	2,453	-,002	1,016	40
Deleted Residual	-5,08165	7,23891	-,01271	2,93606	40
Stud, Deleted Residual	-1,751	2,644	,001	1,037	40
Mahal, Distance	,079	5,726	1,950	1,683	40
Cook's Distance	,000	,274	,030	,053	40
Centered Leverage Value	,002	,147	,050	,043	40

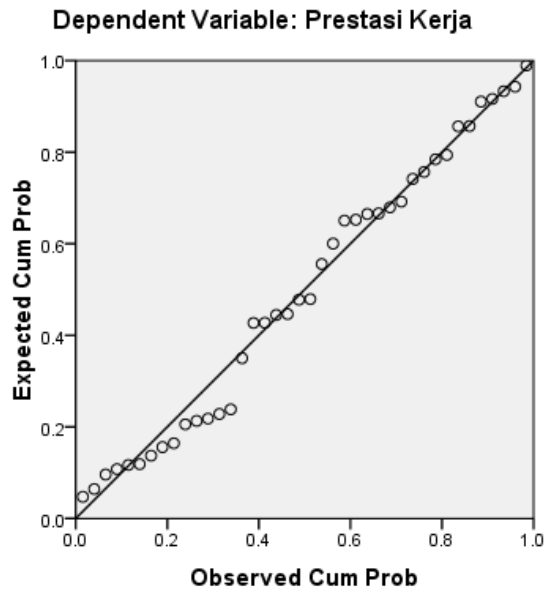
a, Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts

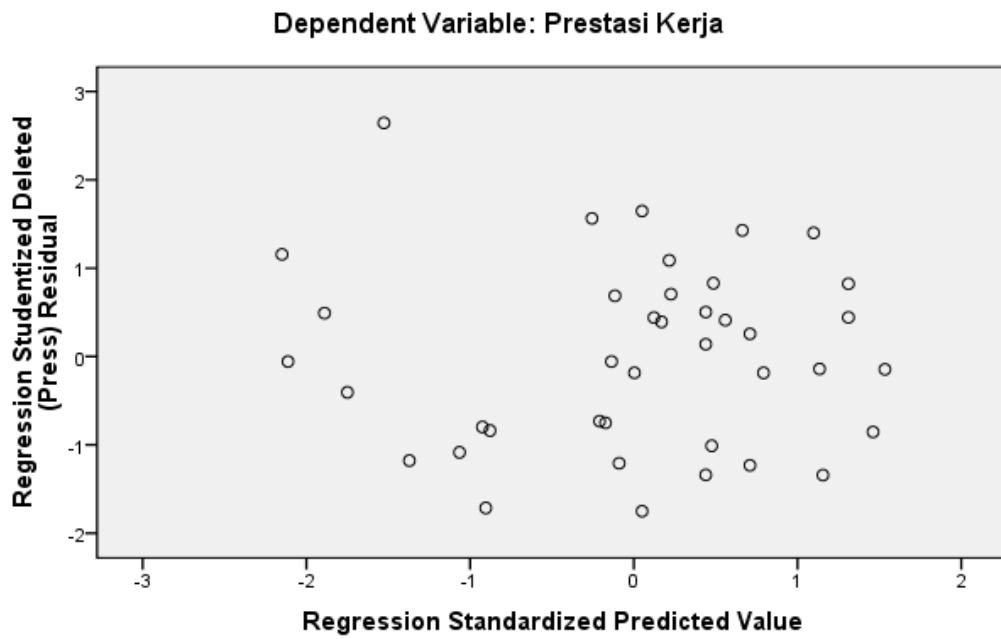
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURPITA Dewi
NPM : 1205160668
Konsentrasi : Manajemen sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 13. sep. 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

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

Medan.....H
M

Medan.



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURFITRA Dewi
NPM : 1205160668
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)
Kelas/Sem :
Alamat :

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

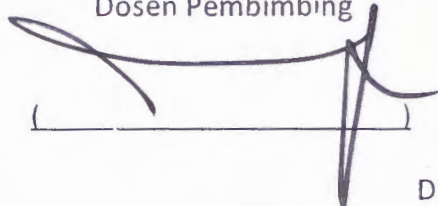
Nama Pembimbing : Ade Gunawan disetujui Prodi : (Globe)
Dari hasil survei & kunjungan perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

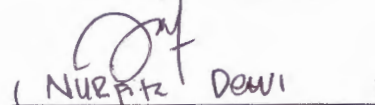
1.
2.
3.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

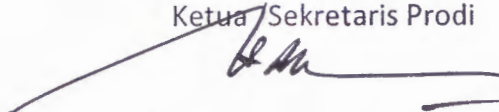
<u>Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja</u>
<u>Karyawan pada PT. KIMIA FARMA (PERSERO) Tbk Cabang PALANG</u>
<u>Merah Medan.</u>

Medan. 13 September 2018.

Dosen Pembimbing


Peneliti/Mahasiswa

(NURFITRA Dewi)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Prodi



Diagendakan Pada Tanggal : 19 September 2018
Nomor Agenda : 004

Catatan :

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

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

Medan.....H
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURITA Dewi
NPM : 1205160668
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)
Kelas/Sem :
Alamat :

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

Nama Pembimbing : Ade Gunawan disetujui Prodi : (.....)

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

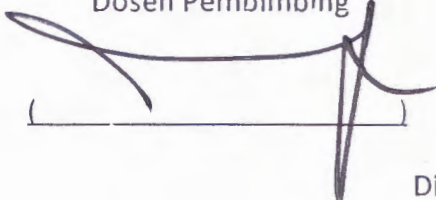
1.
2.
3.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

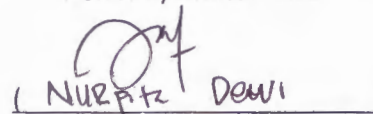
<u>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja</u>
<u>Karyawan Pada PT. KIMIA SARANA (PERSERO) Tbk Cabang Palang</u>
<u>Merah Mekan.</u>

Medan. 13 September 2018.

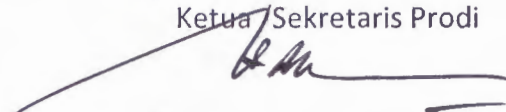
Dosen Pembimbing



Peneliti/Mahasiswa


(NURITA Dewi)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Prodi



Diagendakan Pada Tanggal : 19. September 2018

Nomor Agenda : 004.

Catatan :

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 22 September 2018 telah diselenggarakan seminar jurusan Manajemen menerangkan
wa :

Nama : NURFITA DEWI
N.P.M. : 1205160668
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Februari 1994
Alamat Rumah : Utama No.110
JudulProposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PT.KIMIA FARMA (PERSERO) TBK CABANG
PALANG MERAH MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK cabang Palang merah.
Bab I	mengenai latar belakang yang terlalu banyak teori
Bab II	landasan teori minimal 4, variabelnya harus ada
Bab III	uji t dan uji f harus berbeda angkanya & Daftar Pustaka
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

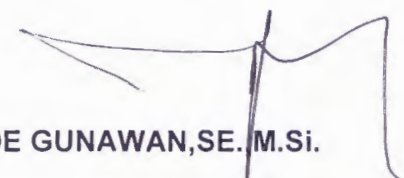
Medan, Sabtu, 22 September 2018

TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing


ADE GUNAWAN, SE. M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding


JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan Manajemen yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 22 September 2018 menerangkan bahwa:

Nama : NURFITA DEWI
 N .P.M. : 1205160668
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Februari 1994
 Alamat Rumah : Utama No.110
 JudulProposal :PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.KIMIA FARMA (PERSERO) TBK CABANG PALANG MERAH MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : ADE GUNAWAN,SE.,M.Si.

Medan, Sabtu, 22 September 2018

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

ADE GUNAWAN,SE.,M.Si.

Pembanding

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : ADE GUNAWAN, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : NURFITA DEWI
NPM : 1205160668
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KIMIA
FARMA (PERSERO) TBK CABANG PALANG MERAH
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
7/9-18	Perbaiki penulisan buku pedoman Identifikasi Masalah di perbaikan		
10/9-18	Perbaiki penulisan buku pedoman. Papan pustaka		
12/9-18	Perbaiki penulisan buku pedoman teori tambahan.		
13/9-18	Selesai Bimbingan.		

Medan, September 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



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

Unggul, Cerdas & Terpercaya

menjawab surat ini agar disebutkan
 dan tanggalnya

PENETAPAN PROYEK PROPOSAL
MAKALAH / SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENGHUJUKAN DOSEN PEMBIMBING

NOMOR : 4403 / TGS / II.3 / UMSU-05 / D / 2018

Bismillahirrahmanirrahim
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan,
 berdasarkan Surat Persetujuan Ketua Jurusan **MANAJEMEN** Tanggal **22 September 2018**,
 Menetapkan Risalah Makalah / Skripsi :

Nama : **NURFITA DEWI**
 N P M : **1205160668**
 Semester : **IX (Sembilan)**
 Jurusan : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI**
KERJA PEGAWAI PT.KIMIA FARMA (PERSERO) Tbk CABANG
PALANG MERAH MEDAN

Pembimbing : **ADE GUNAWAN,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara – Medan.
2. **Proyek Proposal / Skripsi** dan tulisan dinyatakan ” **BATAL** ” bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **26 September 2019**

Ditetapkan di: MEDAN

Pada Tanggal : 15 Muharram 1440 H
 25 September 2018 M

Wassalam
 Dekan *o*

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

Tembusan :

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



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

Agul, Cerdas & Terpercaya

menjawab surat ini agar disebutkan
tanggalnya

Nomor : 3484/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 Medan, 03 Muharram 1440 H
Lampiran : 13 September 2018 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.KIMIA FARMA PERSERO
Jl.Palang Merah
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 : NURFITA DEWI
Npm : 1205160668
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : IX (Sembilan)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

a.n.Dekan
Wakil Dekan I



ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal

Apotek
Kimia Farma

No :/BMM/TU/VII/2018
Lamp : ada

Medan, 14 September 2018

Kepada Yth :
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.
Medan, 20178

Dengan Hormat,

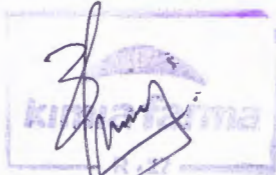
Perihal : **Izin Melakukan Pengumpulan Data**

Sehubungan Dengan Surat No.3484/II 3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 14 September 2018 tentang permohonan untuk melakukan pengumpulan data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada, PT. Kimia Farma (PERSERO) Tbk Cabang Palang Merah Medan”,.

Dapat kami sampaikan bahwa Apotek Kimia Farma merupakan retail farmasi yang menyalurkan obat dan sediaan farmasi kepada konsumen ,dan Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, karena judul menyangkut tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang diajukan kepada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Medan.

Demikian Dapat Disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,



Drs Syamsul Sulaiman S
Supv. Performance & Manag. Support

Terusan :

-. Arsip
SF/SYAMSUL/DATA2018

**Apotek
Kimia Farma**

Nomor :...../BBM/TU/VII/2018
Lamp :
Hal : Selesai Melakukan Pengumpulan Data (riset)

Kepada Yth :
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.
Jl, Kapten Mukhtar Basri No. 3
Di Medan.

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

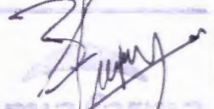
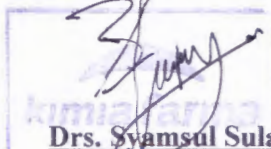
Nama : NURFITTA DEWI
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 20 Februari 1994
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara
Program Studi : Manajemen
NPM : 1205160668
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada, PT. Kimia Farma (PERSERO) Tbk Cabang Palang Merah Medan.

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara, Nomor : 3484/II 3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 14 September 2018
Hal : Melakukan Pengumpulan data (riset) untuk penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk diperlukan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 september 2018

Hormat kami



Drs. Syamsul Sulaim