

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BBPSDMP
KOMINFO MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Gilbran Siregar
NPM : 1605160646
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 4 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : GILBRAN SIREGAR
 N P M : 1605160646
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
 Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO 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

MUSLIH, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : GILBRAN SIREGAR
NPM : 1605160646
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP
KOMINFO MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si



H. Januri, S.E, MM, 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

بَيِّنَاتُ الْعَمَلِ الْحَسَنِيِّ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : GILBRAN SIREGAR
NPM : 1605160646
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO
MEDAN

Item	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Tanggal	Paraf Dosen
Kuesioner	1. Perbaiki Pertanyaan di setiap variabel 2. Tambahkan pertanyaan disetiap variabel	26 September - 04 Oktober 2020	
Bab 4	1. Tambahkan nilai parsial dan simultan ke pembahasan 2. Rapikan penulisannya	19 Oktober 2020	
Bab 5 dan Lampiran	1. Sarannya ditambah satu lagi 2. Tambahkan tabel F, tabel t dan tabel r 3. Lengkapi semua lampiran	22 Oktober 2020	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	24/10/2020	

Medan, Oktober 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Gilbran Siregar
Npm : 1605160646
Program studi : Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebesar-besarnya. Terima kasi

(*Gilbran*)

Gilbran Siregar

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Gilbran Siregar

Manajemen

gilbransiregar@gmail.com

Beberapa kinerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh BBPSDMP Kominfo Medan. Seperti layanan pelatihan dan sertifikasi berbasis SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) bidang kominfo, SKKNI ini digunakan terutama untuk merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan asesmen (penilaian) keluaran pelatihan serta tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang. Mereka menargetkan orang yang ikut serta adalah 1700 orang tetapi yang tercapai belum mencapai target yaitu sebesar 1270 orang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah – masalah tersebut terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi dan juga kompensasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di instansi ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan pegawai. Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah kompensasi. Pemberian upah atau gaji yang sering terlambat, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja para pegawai menurun.

.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini motivasi dan kompensasi. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Influence of Motivation and Compensation on employee performance BBPSDMP Kominfo Medan

Gilbran Siregar

Manajemen

gilbransiregar@gmail.com

Several performances have not reached the target set by BBPSDMP Kominfo Medan. Like SKKNI (Indonesian National Work Competency Standards) -based training and certification services in the field of communication and information technology, this SKKNI is mainly used to design and implement job training, assess training outputs and the skill level of a person. They target 1700 people who participated but have not achieved the target, which is 1270 people. Based on the observations made, these problems occur because of the influencing factors, namely the mitigation factor and also the compensation. Lack of motivation for employees in this agency can have a serious impact on employee engagement levels. Then, another factor that affects is compensation. Giving wages or salaries that are often late, and bonuses given are not appropriate so that employee performance decreases.

The purpose of this research is to find out what affects employee performance, in this case motivation and compensation. The type of this research uses associative and quantitative approaches. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The data analysis technique used the validity and reliability tests. Classical assumption test, multiple linear analysis, t test, f test and determination. The results showed that partially motivation has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance. Simultaneously motivation and compensation have an effect on employee performance.

Key Words : Motivation, Compensation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatuhllahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tak lupa pula shalawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dal hidup ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kepada **Kedua Orang Tua saya** yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi serta dukungan dan do'a restu kepada penulis.
2. **Bapak Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. **Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si.** Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. **Bapak Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. **Bapak Jasman Sarifuddin, H., S.E., M.Si.** selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Bapak Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M.** selaku sebagai Dosen Pembimbing proposal yang telah memberikan arahan yang banyak dalam membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini ini.
8. **Bapak dan ibu dosen serta pegawai – pegawai** yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. **Bapak Parluhutan Siregar, S.Sos.** selaku pegawai BBPSDMP Kominfo Medan yang telah memberikan izin penulis melaksanakan kegiatan penelitian.
10. Seluruh teman – teman saya khususnya di kelas **L Manajemen Pagi** dan kelas **K Manajemen Malam** semoga apa yang kita cita – citakan selama ini dapat tercapai, amin.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk penyusunan isi skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan imabalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak – pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan

hidayah – Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Amin ya Rabbal Alamin.

Wassalammualaikum warrahmatullahi wabarakatu

Medan, November 2020
Penulis,

GILBRAN SIREGAR
NPM : 1605160646

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Teori Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.3. Proses Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.5. Indikator – Indikator Kinerja.....	11
2.2. Teori Motivasi	12
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.2.3. Tujuan Motivasi	14
2.2.4. Indikator – Indikator Motivasi	15
2.3. Teori Kompensasi.....	16
2.3.1. Pengertian Kompensasi	16
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.3.3. Tujuan Kompensasi.....	19
2.3.4. Indikator – Indikator Kompensasi	20

2.4. Kerangka Konseptual.....	21
2.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	22
2.4.3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	23
2.5. Hipotesis	24
BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1. Pendekatan Penelitian.....	25
3.2. Defenisi Operasional	25
3.2.1. Kinerja.....	25
3.2.2. Motivasi.....	26
3.2.3. Kompensasi	26
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29
3.6.1. Uji Validitas	29
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	31
3.7. Teknik Analisis Data	32
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	32
3.7.2. Regresi Linier Berganda.....	33
3.7.2.1. Uji Normalitas	33
3.7.2.2. Uji Multikolinearitas.....	33
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas	33
3.7.3. Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.3.1. Uji secara Parsial (Uji t)	34
3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F).....	35
3.7.3.3. Koefisien Determinasi (D).....	36
BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Deskripsi Data	37
4.1.1. Karakteristik Identitas Responden.....	37

4.2. Uji Kualitas Data	40
4.2.1. Uji Validitas	40
4.2.2. Uji Reabilitas	42
4.3. Analisis Variabel Penelitian	42
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1.1. Uji Normalitas	43
4.3.1.2. Heteroskedastisitas	43
4.3.1.3. Multikolinearitas.....	44
4.3.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
4.3.2. Uji Hipotesis	46
4.3.2.1. Uji t.....	46
4.3.2.2. Uji F.....	47
4.3.3. Koefisien Determinasi	48
4.4. Pembahasan	49
4.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	49
4.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	50
4.4.3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai ..	50
BAB 5 : PENUTUP	52
5.1. Kesimpulan.....	52
5.2. Saran.....	52
5.3. Keterbatasan Penelitian	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	22
Gambar 2.2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	22
Gambar 2.3. Hubungan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja.....	23
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji t	34
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji F.....	35
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	43
Gambar 4.2. Hasil Grafik <i>Scatterplot</i>	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Pencapaian Kinerja BBPSDMP Kominfo Medan	2
Tabel 3.1. Indikator Kinerja	26
Tabel 3.2. Indikator Motivasi.....	26
Tabel 3.3. Indikator Kompensasi	27
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.5. Skala Likert	29
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert	37
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	39
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Motivasi	40
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kompensasi	41
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.9. Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	45
Tabel 4.12. Hasil Uji t.....	47
Tabel 4.13. Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau lembaga peran dari sumber daya manusia sangat penting sebagai penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang pandai dalam bidang mereka masing – masing dan sesuai kapasitas yang diperlukan. Demikian juga terhadap instansi pemerintah sekarang, para pegawai harus bisa melaksanakan tugas yang sudah diberikan dengan maksimal.

Kinerja pegawai menurut (Moehariono, 2012) merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai atau karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional instansi karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan kinerja dalam diri masing – masing para pegawai (Arianty,dkk , 2016).

Kemudian faktor yang kedua adalah faktor kompensasi, menurut (Jufrizen, 2016) yaitu suatu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau instansi kepada pegawai dalam bentuk jasa atau reward atas hasil dari kinerja para pegawai tersebut. Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan

bersama, para pegawai merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Tempat yang saya ingin teliti adalah BBPSDMP Kominfo Medan merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak dibidang komunikasi dan informatika. Masalah – masalah yang terlihat di tempat tersebut yaitu dari kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Banyak yang menunda – nunda pekerjaan mereka yang seharusnya sesegera mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga membuat ada beberapa target – target kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya belum tercapai sepenuhnya.

Tabel 1.1
Daftar Pencapaian kinerja BBPSDMP Kominfo Medan Tahun 2019

No	Sasaran Kegiatan	Target Kinerja	Capaian Kinerja
1	Layanan Pelatihan dan Sertifikasi Berbasis SKKNI Bidang Kominfo	1.700 Orang	1.270 Orang
2	Layanan Pengenalan TIK bagi Masyarakat	500 Orang	350 Orang
3	Meningkatkan Kualitas Kelembagaan Litbang Pranata Litbang yang Terakreditasi	1) 2 terbitan jurnal, yakni PIKOM dan TIK harus dilaksanakan penerbitannya secara elektronik 2) Akreditasi kelembagaan harus sudah dilaksanakan hingga akhir tahun 2019	1) 2 terbitan jurnal sudah dilaksanakan secara elektronik. Dan hingga saat ini kedua jurnal (PIKOM dan TIK) telah sampai pada proses penerbitan untuk edisi I 2) Akreditasi kelembagaan sudah dilaksanakan sampai akhir tahun 2019
4	Layanan Penelitian dan Pengembangan	Laporan Penelitian Indikator TIK	Tahapan pengumpulan data lapangan dan tabulasi data sudah dilakukan.

(Sumber ; Data pengukuran kinerja BBPSDMP Kominfo Medan, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, ada beberapa kinerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh BBPSDMP Kominfo Medan. Seperti layanan pelatihan dan sertifikasi berbasis SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) bidang kominfo, SKKNI ini digunakan terutama untuk merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan asesmen (penilaian) keluaran pelatihan serta tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang. Mereka menargetkan orang yang ikut serta adalah 1700 orang tetapi yang tercapai belum mencapai target yaitu sebesar 1270 orang.

Dan juga ada layanan pengenalan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) terhadap masyarakat yang juga belum mencapai target yang ditentukan, target yang ditentukan adalah 500 orang tetapi yang tercapai adalah 350 orang. Secara teoritis sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima seperti fasilitas, intensif dan tunjangan dan motivasi seperti kemauan, tanggung jawab, dan kewajiban.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah – masalah tersebut terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi dan juga kompensasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di instansi ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan pegawai. Masalah yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan instansi antara lain yaitu beberapa target kinerja yang sudah ditentukan tidak tercapai, semangat bekerja dalam diri para pegawai kurang dalam mencapai target kinerja.

Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah kompensasi. Pemberian upah atau gaji yang sering terlambat, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga

kinerja para pegawai menurun. BBPSDMP Kominfo Medan merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan komunikasi dan informatika. Memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan suatu urusan di bidang komunikasi, dan informatika yang beralamat di Jl. Tombak No. 31 Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai BBPSDMP Kominfo Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

- a. Motivasi yang rendah dalam bekerja akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi hasil kerja.
- b. Ketidak tepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu ketidak tepatan pencapaian strategi yang sudah ditetapkan.
- c. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
- d. Pegawai masih merasa belum puas dengan bonus yang diberikan.
- e. Pegawai kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, peneliti membatasi masalah agar tidak menyimpang dan terlalu luas. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi yang diteliti berdasarkan tiga asas yaitu asas keadilan, kelayakan, dan kewajaran.
- b. Motivasi kerja yang akan diteliti yaitu senang, merasa berharga, bekerja keras, semangat juang yang tinggi.
- c. Kinerja yang diteliti yaitu pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan hasil kerja

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ?
- b. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ?

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

- b. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BBPSDMP Kominfo Medan
- c. Untuk Menganalisis dan Mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat memberikan manfaat dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di BBPSDMP Kominfo Kota Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah melihat kinerja para pegawai pada perusahaan atau instansi tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan target – target berupa hasil yang menjadi sautu evaluasi yang dipertimbangkan oleh pihak terkait untuk mengambil suatu keputusan.

Dalam buku (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja adalah suatu kerja dan perilaku kerja seorang karyawan atau pegawai yang telah digapai oleh mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau perintah yang diterima dalam satu periode tertentu.

Sementara itu menurut (Arda, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standard atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan ditetapkan bersama.

Adapun pengertian lain menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dari beberapa kesimpulan di atas dapat disimpulakn bahwa pengertian dari kinerja adalah suatu hasil yang telah dihasilkan atau dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya selama periode tertentu.

2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1) Efektivas dan Efisiensi

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

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dalam tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap karyawan atau pegawai terhadap suatu peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Kinerja perusahaan atau organisasi akan tercapai bila disiplin kerja para karyawan ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan sebuah organisasi.

Adapun faktor lain menurut pendapat (Mangkunegara, 2013), yaitu :

1) Faktor Motivasi

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

2) Faktor Kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerjanya.

2.1.3. Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan karyawan, kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan. Dalam mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi. (Hasibuan. S.P, 2010)

Adapun menurut (Rivai & Sagala, 2013), penilaian kinerja dilakukan dengan melihat kemampuan kinerja karyawan setelah itu dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang diverminkan oleh kinerja karyawannya.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan – kegiatan yang saling berkaitan.

Menurut (Kasmir, 2016), penilaian kinerja memiliki beberapa beberapa tujuan antara lain yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Perencanaan dan pengembangan karier
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Keputusan penempatan
- 5) Komunikasi efektif anatar atasan dan bawahan

Sedangkan menurut (Rivai, 2011), penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang bersifat objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sdm dimasa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan.

2.1.5. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya jika makin lambat penyelesaiannya, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah ditentukan itu sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

Menurut (Ardana, 2012) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

1) Kualitas kerja, merupakan suatu ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja, dimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan apakah bisa cepat terselesaikan dengan baik atau tidak.

- 3) Keandalan, dimana dapat dikatakan seseorang handal jika dapat mengikuti instruksi ketiks bekerja, rajin dan selalu memiliki kehati – hatian dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja, yaitu sikap karyawan terhadap instansi maupun terhadap sesama karyawan lainnya dan juga sikap terhadap pekerjaannya.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat disebut dengan suatu bentuk dorongan supaya orang lain mau bekerja dalam melaksanakan suatu kegiatan baik dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar. Mau bekerja dengan keras dan bersunggu – sungguh dalam mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang telah yang dilakukan selama ini merupakan suatu dorongan motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang dengan tujuan dan strategis oprasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri, adapun menurut (Mangkunegara, 2015), motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap suatu lingkungan.

Adapun pengertian motivasi menurut (Gibson, 2013) adalah motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan seseorang untuk

mau bekerja sesuai dengan diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Rivai, 2011), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan individu.

2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2010), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jumlah pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Menurut (Danang, 2012), faktor – faktor motivasi adalah sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang dalam suatu tugas yang lebih baik,

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya,

3) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban yang diberikan atas tugas para karyawan atau pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diberikan,

4) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5) Pengakuan

Pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

2.2.3. Tujuan Motivasi

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

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2012) adalah sebagai berikut :

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

Selain yang diatas, ada juga tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2013) adalah :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja

- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi

2.2.4. Indikator – Indikator Motivasi

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Siswanto, 2011) adalah:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan

Adapun menurut (Mangkunegara, 2013) indikator motivasi yaitu :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan – kegiatan untuk memperoleh tujuan yang ingin dicapai.
- 4) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh – sungguh .
- 5) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan bisa itu berupa bentuk uang atau barang yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi, sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan.

Menurut (Khair, 2017), kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Adapun menurut pendapat dari (Kasmir, 2016), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan suatu kewajiban suatu perusahaan atas jerih payah yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi selama bekerja.

Menurut (Rivai, 2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Adapun menurut (Sutrisno, 2010), kompensasi adalah suatu balas jasa yang didapatkan oleh seorang karyawan dari tempat dia bekerja karena hasil jasanya yang telah diberikannya terhadap perusahaan tersebut.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan.S.P, 2010), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh / organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang – undang nya
- 6) Biaya hidup
- 7) Posis jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi ekonomi nasional

Adapun menurut pendapat lainnya oleh (Mangkunegara, 2015), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi.

- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Terjadi pada saat tawar menawar antara pegawai dan pihak perusahaan perihal besaran gaji atau upah yang diterima yang harus diberikan oleh pihak perusahaan.

3) Standard an biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4) Ukuran perbandingan upah

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

5) Permintaan dan persediaan

Perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Perlu didasarkan pada kemampuan pihak perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan perusahaan.

2.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, dan karyawan. Supaya tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan adil dan wajar.

Menurut (Hasibuan, 2012), tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sedangkan menurut pendapat (Khair, 2017), tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Ada juga menurut (Jufrizen, 2016), tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai bentuk penghargaan atas rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi, dan semangat kerja.

2.3.4. Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2015), indikator –indikator kompensasi yaitu berupa : upah, intensif, tunjangan, fasilitas.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Upah / gaji merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran bulanan, tahunan, atau minggu.
- 2) Intensif merupakan tambahan kompensasi diatas diluar gaji atau upah yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- 3) Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir, dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2013), indikator – indikator kompensasi antara lain :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu seberapa besar pihak perusahaan memberikan bayaran atau jenis bayaran terhadap setiap karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap setiap pembayaran kompensasi.

2.4. Kerangka Konseptual

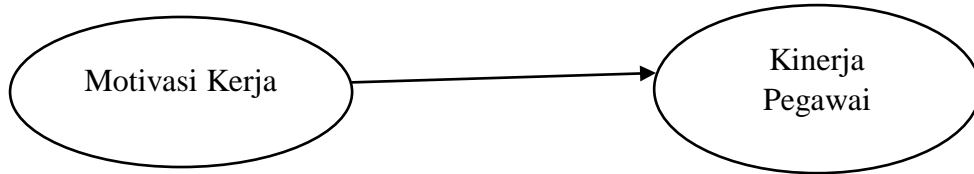
2.4.1. Pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010). motivasi adalah suatu dorongan membuat seseorang ingin dan rela untuk mengerahkan semua kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi dalam suatu kegiatan sangatlah di perlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang baik didalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan semakin seringnya atasan dari perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, maka karyawannya akan giat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh penelitian dilakukan (Saragih & Simarmata, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Tanjung & Rosmaini, 2019); (Mujiatun, 2015); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Jufrizen, 2017); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Astuti & Lesmana, 2018) dan (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020) yang menunjukkan

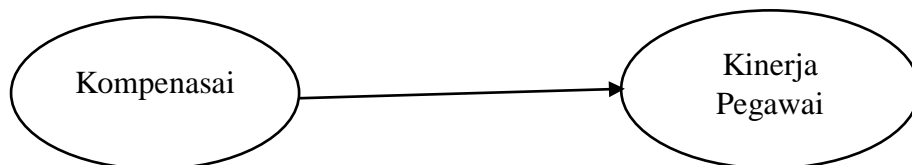
bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2.1 : Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

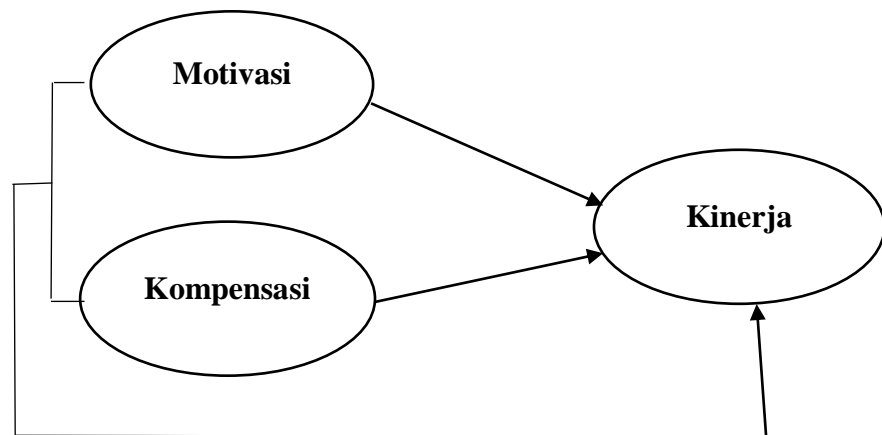
Menurut (Rivai & Sagala, 2013), kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti atas segala jasanya kepada perusahaan berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, 2016); (Mutholib, 2019); (Arifin, 2017) dan (Astuti & Sari, 2018). Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.



Gambar 2.2 : Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

2.4.3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011), salah satu tujuan kompensasi adalah motivasi, Kompensasi yang layak akan memberikan dorongan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik dan produktivitas yang optimal.



Gambar 2.3 : Hubungan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kajian – kajian dalam uraian teoriti dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh Posotif terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Koinfo Medan.
2. Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Koinfo Medan.
3. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Koinfo Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain. Menurut (Sugiyono, 2012), penelitian metode asosiatif dengan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Defenisi Operasional

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

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan instansi atau perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan instansi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap – tiap individu atas apa yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawab eorang pegawai. Adapun indikator kinerjanya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Waktu
4.	Penekanan Biaya

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang baik, sesuai dengan yang diinginkan perusahaan motivasi merupakan dorongan potensi yang ada didalam diri seseorang agar mau bekerjasama secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator Motivasi adalah :

Tabel 3.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha Untuk Maju
4.	Ketekunan
5.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

3.2.3. Kompensasi (X2)

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

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kantor Kemenkominfo Kota Medan yang berjumlah 43 orang.

3.4.2. Sampel

(Arda, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kemenkominfo Kota Medan yang keseluruhan pegawainya berjumlah 43 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh, karena semua pegawai dijadikan sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak kantor yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.2. Kuisisioner

Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Kemenkominfo Kota Medan, berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel 3.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang setuju (KS)	3
- Tidak setuju (TS)	2
- Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2007)

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.(Wiratna, 2016).

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *corrected* total valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}} \text{ (Juliandi \& Irfan, 2013)}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

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

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitias yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α 0,05).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.(Wiratna, 2016).

Menurut pengujian reliabilitas adalah untuk melihat jika instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan, 2013).

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* merupakan salah satu cara untuk menguji dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013; hal.84)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Crobach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Untuk menafsirkan jika nilai koefisien reliabilitas (>) 0,6 maka instrument reliable (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai (<) 0,6 maka instrument tidak reliable (tidak baik).

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi & Irfan, 2013) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

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

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Juliandi & Irfan, 2013)

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 10 dan nilai tolerance diatas 0,1.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.7.2 Regresi linier berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
- X₁ = Pengaruh Motivasi
- X₂ = Pengaruh Kompensasi

3.7.3. Pengujian Hipotesis

3.7.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

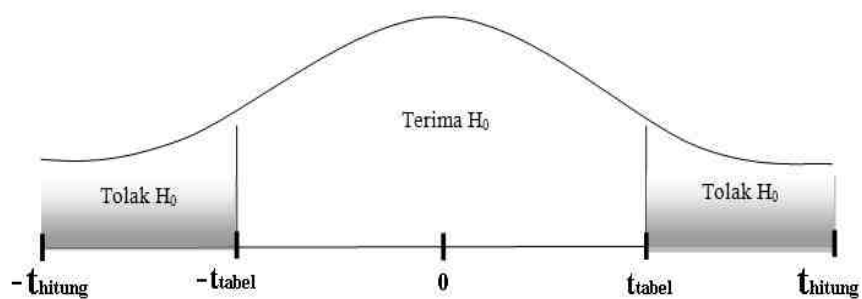
r_{xy} = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- Jika t hitung > t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- Jika t hitung < t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja).

Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t



3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

f_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

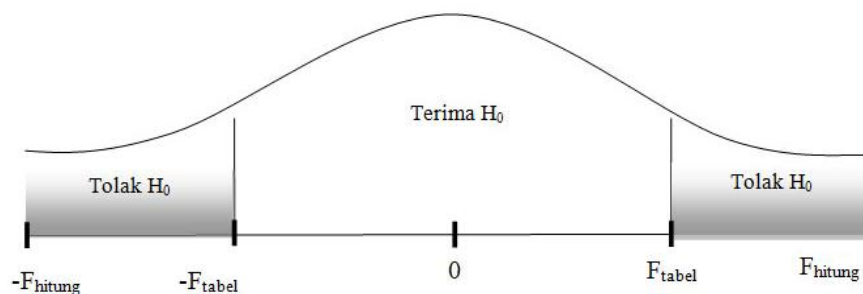
n = Jumlah anggota sampel

Bentuk Pengujiannya adalah :

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

Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis uji F



3.7.4 Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 19 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1), 11 pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X2) dan 14 pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket diberikan kepada 43 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 43 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	21	48,8%
2.	Perempuan	22	51,2%
Total		43	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di BBPSDMP Kominfo Medan didominasi oleh pegawai laki – laki yaitu berjumlah 22 orang atau setara dengan 51,2% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<25 tahun	6	14%
2.	25-30 tahun	18	41,9%
3	31-40 tahun	17	39,5%
4.	41-50 tahun	2	4,7%
Total		43	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di BBPSDMP Kominfo Medan didominasi oleh pegawai yang berusia 25-30 tahun yaitu berjumlah 18 orang atau setara dengan 41,9% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA	3	7%
2.	D3	0	0%
3.	S1	33	76,7%
4.	S2	7	16,3%
Total		43	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden di BBPSDMP Kominfo Medan oleh pegawai yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 33 orang atau setara dengan 76,7% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 tahun	4	9,3%
2.	1 – 5 tahun	16	37,2%
3.	5 -10 tahun	20	46,5%
4.	> 10 tahun	2	4,7%
5.	>20 tahun	1	2,3%
Total		43	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden di BBPSDMP Kominfo Medan didominasi oleh pegawai dengan yang sudah bekerja 5 – 10 tahun yaitu berjumlah 20 orang atau setara dengan 46,5% dari keseluruhan responden.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,4843	0,000	0,718	Valid
X1.2	0,4843	0,000	0,571	Valid
X1.3	0,4843	0,000	0,546	Valid
X1.4	0,4843	0,000	0,753	Valid
X1.5	0,4843	0,000	0,619	Valid
X1.6	0,4843	0,000	0,799	Valid
X1.7	0,4843	0,000	0,732	Valid
X1.8	0,4843	0,000	0,795	Valid
X1.9	0,4843	0,000	0,725	Valid
X1.10	0,4843	0,000	0,821	Valid
X1.11	0,4843	0,000	0,649	Valid
X1.12	0,4843	0,000	0,758	Valid
X1.13	0,4843	0,000	0,713	Valid
X1.14	0,4843	0,000	0,802	Valid
X1.15	0,4843	0,000	0,748	Valid
X1.16	0,4843	0,000	0,749	Valid
X1.17	0,4843	0,000	0,571	Valid
X1.18	0,4843	0,000	0,643	Valid
X1.19	0,4843	0,000	0,582	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,4843	0,000	0,733	Valid
X2.2	0,4843	0,000	0,801	Valid
X2.3	0,4843	0,000	0,817	Valid
X2.4	0,4843	0,000	0,804	Valid
X2.5	0,4843	0,000	0,660	Valid
X2.6	0,4843	0,000	0,785	Valid
X2.7	0,4843	0,000	0,828	Valid
X2.8	0,4843	0,000	0,817	Valid
X2.9	0,4843	0,000	0,873	Valid
X2.10	0,4843	0,000	0,800	Valid
X2.11	0,4843	0,000	0,824	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,4843	0,000	0,724	Valid
Y.2	0,4843	0,000	0,728	Valid
Y.3	0,4843	0,000	0,697	Valid
Y.4	0,4843	0,000	0,696	Valid
Y.5	0,4843	0,000	0,709	Valid
Y.6	0,4843	0,000	0,835	Valid
Y.7	0,4843	0,000	0,798	Valid
Y.8	0,4843	0,000	0,873	Valid
Y.9	0,4843	0,000	0,834	Valid
Y.10	0,4843	0,000	0,802	Valid
Y.11	0,4843	0,000	0,715	Valid
Y.12	0,4843	0,000	0,717	Valid
Y.13	0,4843	0,000	0,730	Valid
Y.14	0,4843	0,000	901	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	3

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $0,894 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

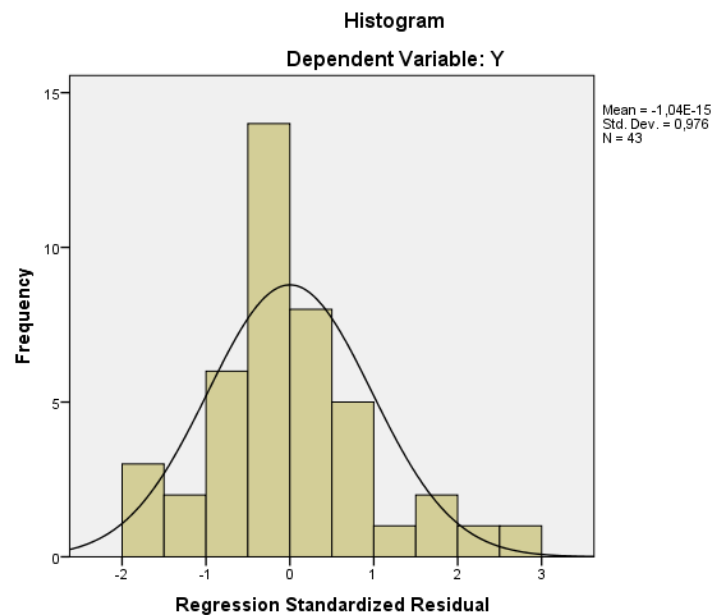
4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:

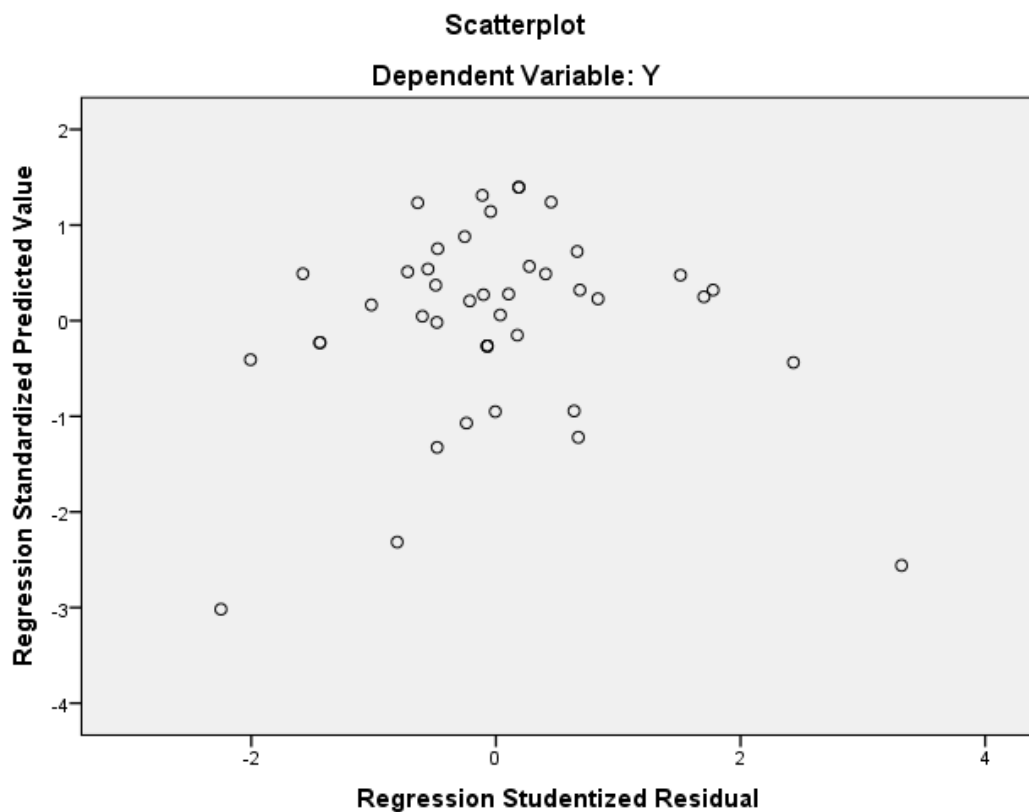


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

4.3.1.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.3.1.3 Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,499	2,004
X2	,499	2,004

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.3.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,986	5,308		,939	,353
	X1	,327	,091	,409	3,595	,001
	X2	,602	,132	,521	4,575	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,986 + 0,327X_1 + 0,602X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel motivasi dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,327 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- c. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,602 yang berarti bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

4.3.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

4.3.2.1 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,986	5,308		,939	,353
X1	,327	,091	,409	3,595	,001
X2	,602	,132	,521	4,575	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Motivasi (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,595 > t$ tabel $3,30127$ menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Kompensasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,575 > t$ tabel $3,30127$ menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H2) diterima.

4.3.2.2 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509,485	2	1254,743	57,257	,000 ^b
	Residual	876,561	40	21,914		
	Total	3386,047	42			

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar $57,257 > F$ tabel 4,08 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi Motivasi, dan Kompensasi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai secara simultan (bersama–sama) dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,728	4,68124

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0,728$ artinya variabel motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja pegawai. Nilai *adjusted* $R^2 = 0,728$ berarti kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengawasan sebesar 72,8%,

sedangkan sisanya sebesar 27,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh t hitung sebesar $3,595 > t$ tabel $3,30127$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPSDMP Kominfo Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saragih & Simarmata, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Tanjung & Rosmaini, 2019); (Mujiatun, 2015); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Jufrizen, 2017); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Astuti & Lesmana, 2018) dan (Jufrizen et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi yang dilakukan dari pihak manajemen atau internal sudah cukup membuat kinerja pegawai di BBPSDMP Kominfo Medan meningkat.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh t hitung sebesar $4,575 > t$ tabel $3,30127$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arif et al., 2019); (Nasution et al., 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen, 2016); (Mutholib, 2019); (Arifin, 2017) dan (Astuti & Sari, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai bagian pembiayaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketika menyebarkan kuesioner, responden menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah memenuhi kebutuhannya dan menurut mereka sudah sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja pegawai bagian pembiayaan dapat berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.

4.4.3 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simlutan diperoleh nilai F hitung sebesar $57,257 > F$ tabel $4,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Kinerja Pegawai sama-sama dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi di BBPSDMP Kominfo Medan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa

hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang motivasi kerja tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan organisasi ialah motivasi kerja yang tinggi. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat membuat pegawai merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi pula.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di BBPSDMP Kominfo Medan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.
3. Secara simultan, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi pada BBPSDMP Kominfo Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pihak instansi memberlakukan sistem *reward and punishment* agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. Reward tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh pegawai tersebut.

2. Dalam pemberian kompensasi, diharapkan sesuai dengan kemampuan para pegawai dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup para pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
3. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja pegawai di BBPSDMP Kominfo Medan, pihak instansi perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi dan kompensasi yang baik kepada pegawainya dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai, maka akan terciptanya kinerja yang baik pula.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 43 orang kiranya belum cukup untuk mengukur variabel motivasi dan kompensasi secara menyeluruh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. 23(2), 131–141.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan. S.P, M. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hazmanan Khair. (2017). *Manajemen Kompensasi* (cetakan pertama). PENERBIT MADENATERA, Medan.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press, Medan.
- Juliandi, A., Irfan I, & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Press.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Wiratna, S. (2016). *Penelitian Akutansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Gilbran Siregar
Npm : 1605160646
Tempat Dan Tanggal Lahir : Gunungtua, 31 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Alamat : Jln. Mesjid gang teratai 32 NO.7, Kec. Percut Sei
Tuan
No Hp : 082276067252

DATA ORANG TUA

1. Ayah : Paisal Siregar
2. Pekerjaan : Wiraswasta
3. Ibu : Risma
4. Pekerjaan : Wiraswasta
5. Alamat Orang Tua : Desa Hutanopan

Pendidikan Formal

1. SDN 101080 Gunungtua Tua : Lulus 2010
2. SMPN 3 Padang Bolak : Lulus 2013
3. SMAN 4 Medan : Lulus 2016
4. Tahun 2016 – 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2020

Gilbran Siregar

**KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO MEDAN**

Kepada Yang Terhormat :

Bapak/Ibu Karyawan BBPSDMP Kominfo Medan
di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhi

Salam hormat saya

GILBRAN SIREGAR
1605160646

PETUNJUK

Berilah tanda pada salah satu jawaban (SS, S, KS, TS atau STS) untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda pada salah satu jawaban untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

2. Usia : Kurang 25 tahun
 25-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 Lebih 50 tahun

3. Pendidikan : SLTA
 Diploma
 S1
 S2

4. Lama bekerja : Kurang 1 tahun
 1-5 tahun
 6-10 tahun
 11-20 tahun
 Lebih 20 tahun

1. VARIABEL

Berilah tanda checklist (√) pada kolom salah satu jawaban (SS, S, KS, TS atau STS) pada pertanyaan di bawah ini.

Kinerja (Y)

NO	ButirPertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Kualitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan sesuai standar instansi					
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
3	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
4	Saya selalu memberikan hasil yang terbaik untuk instansi					
B	Kuantitas Kerja					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang sudah ditetapkan pihak instansi					
6	Saya mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan pekerjaan di saat terjadinya perubahan pekerjaan					
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang banyak dengan bekerja sama dalam tim kerja yang ditetaapkan dalam suatu pekerjaan					
8	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan yang diharapkan instansi					
C	Waktu					
9	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
10	Saya tidak pernah menghabiskan waktu					

	dengan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan					
11	Saya memanfaatkan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak instansi					
D	Penekanan Biaya					
12	Saya tidak menghabiskan banyak biaya untuk menyelesaikan setiap tugas – tugas yang diberikan					
13	Pihak instansi selalu memberikan anggaran yang sesuai dengan target yang ingin dicapai					
14	Saya siap bertanggung jawab apabila ada kecurangan dalam masalah yang menyangkut pengeluaran yang saya buat					

Motivasi (X1)

NO	ButiranPertanyaan	SS	S	KS	TS	SS
A	Kerja Keras					
1	Pegawai yang malas bekerja akan diberikan dorongan dari atasan					
2	Saya selalu bekerja dengan keras untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak instansi					
3	Pegawai yang malas bekerja akan diberikan sanksi atau teguran oleh pihak instansi					
4	Para pegawai selalu diarahkan untuk selalu bekerja keras setiap hari					
B	Orientasi masa depan					
5	Instansi mengharapkan pegawai selalu mempunyai invosasi – inovasi untuk setiap target kedepannya					
6	Instansi memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai					

	untuk berkarya					
7	Saya selalu menyiapkan bahan – bahan untuk target kinerja selanjutnya					
C	Usaha Untuk Maju					
8	Saya berusaha dengan sungguh – sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya peduli dengan tugas – tugas yang diberikan kepada saya					
10	Pihak instansi selalu memberikan dorongan kepada para pegawai untuk selalu berusaha untuk maju					
11	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
D	Ketekunan					
12	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sungguh – sungguh					
13	Saya selalu disiplin dalam hal pekerjaan					
14	Saya mengutamakan menyelesaikan pekerjaan daripada hal lain.					
15	Instansi selalu menyarankan tekun dalam hal pekerjaan					
E	Pemanfaatan Waktu					
16	Saya selalu memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
17	Instansi selalu mengingatkan para pegawai untuk disiplin tentang					

	waktu					
18	Saya menyelesaikan tugas sesuai jangka waktu yang ditentukan oleh pihak instansi					
19	Instansi akan memberikan sanksi jika target belum tercapai sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.					

Kompensasi (X2)

NO	BUTIR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
A	Upah/Gaji					
1	Gaji yang diberikan oleh instansi sudah memuaskan					
2	Gaji pokok sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Gaji pokok yang diberikan selalu tepat waktu setiap bulannya					
B	Insentif					
4	Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan beban kerja para pegawai					
5	Insentif yang diberikan instansi sesuai harapan					
6	Instansi memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi					
C	Tunjangan					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan para pegawai					
6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan pihak instansi					
7	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan pribadi dan keluarga dari instansi					

D	Fasilitas Kantor				
8	Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor				
9	Ruangan kerja yang diberikan oleh instansi sangat nyaman				
10	Instansi tempat saya bekerja memiliki parkir yang sangat luas				
11	Kondisi tempat saya bekerja tidak banyak menimbulkan suara yang mengganggu				

HASIL KUESIONER

Variabel Motivasi (X1)																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	87
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	84
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	70
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	88
2	4	3	2	5	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	3	2	57
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	69
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
2	5	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	2	5	3	4	4	4	3	4	5	75
4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	62
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	83
1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	2	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	80
5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	85
3	4	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	81
4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	75
4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	89
5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	92
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
2	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	84
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	92

4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45

Variabel Kinerja (Y)														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	59
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	60
5	5	4	5	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	52
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	64
2	2	4	2	3	1	3	3	3	3	4	1	4	2	37
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	51
3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	54
2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	58
2	3	2	5	3	2	3	3	3	2	5	5	4	4	46
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	61
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	59
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	60
2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	2	4	3	4	51
4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	55
3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	50
3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	59
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	67
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	64

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson	1	.589	.767	.745	.166	.468	.404	.399
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.289	.002	.007	.008
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson	.589	1	.509	.615	.161	.250	.378	.346
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.303	.107	.013	.023
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson	.767	.509	1	.574	.135	.352	.259	.243
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.388	.020	.094	.116
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson	.745	.615	.574	1	.470	.448	.530	.387
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.003	.000	.010
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson	.166	.161	.135	.470	1	.690	.453	.565
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.289	.303	.388	.001		.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson	.468	.250	.352	.448	.690	1	.623	.705
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.002	.107	.020	.003	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson	.404	.378	.259	.530	.453	.623	1	.691
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.007	.013	.094	.000	.002	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson	.399	.346	.243	.387	.565	.705	.691	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.008	.023	.116	.010	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson	.347	.250	.290	.310	.652	.812	.658	.660
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.023	.107	.059	.043	.000	.000	.000	.000

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
X1.1	Pearson	.347	.582	.429	.395	.239	.451	.455	.498
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.004	.009	.123	.002	.002	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson	.250	.448	.345	.164	.268	.241	.611	.377
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.107	.003	.024	.292	.083	.120	.000	.013
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson	.290	.423	.350	.190	.183	.249	.334	.319
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.059	.005	.021	.223	.241	.107	.029	.037
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson	.310	.590	.368	.457	.289	.406	.466	.493
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.015	.002	.060	.007	.002	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson	.652	.510	.423	.581	.502	.556	.324	.464
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.034	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson	.812	.701	.551	.690	.723	.711	.494	.535
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson	.658	.741	.471	.572	.581	.601	.502	.407
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.007
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson	.660	.740	.530	.822	.699	.723	.546	.564
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson	1	.606	.688	.585	.723	.675	.455	.377
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.013

Correlations

		X1.17	X1.18	X1.19	Total X1
X1.1	Pearson	.326	.490	.529	.718
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.000	.000
X1.2	N	43	43	43	43
	Pearson	.187	.581	.179	.571
	Correlation				
X1.3	Sig. (2-tailed)	.231	.000	.250	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.147	.352	.312	.546
X1.4	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.347	.020	.042	.000
	N	43	43	43	43
X1.5	Pearson	.370	.602	.637	.753
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000
X1.6	N	43	43	43	43
	Pearson	.063	.233	.377	.619
	Correlation				
X1.7	Sig. (2-tailed)	.688	.133	.013	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.376	.276	.310	.799
X1.8	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.013	.074	.043	.000
	N	43	43	43	43
X1.9	Pearson	.388	.219	.285	.732
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.010	.158	.064	.000
X1.9	N	43	43	43	43
	Pearson	.369	.393	.353	.795
	Correlation				
X1.9	Sig. (2-tailed)	.015	.009	.020	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.224	.199	.245	.725
X1.9	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.148	.200	.114	.000

Correlations

		X1.17	X1.18	X1.19	Total X1
X1.10	Pearson	.364	.343	.437	.821
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.016	.024	.003	.000
X1.11	N	43	43	43	43
	Pearson	.250	.328	.345	.649
	Correlation				
X1.12	Sig. (2-tailed)	.107	.032	.024	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.429	.342	.397	.758
X1.13	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.008	.000
	N	43	43	43	43
X1.14	Pearson	.527	.400	.137	.713
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.382	.000
X1.15	N	43	43	43	43
	Pearson	.436	.376	.457	.802
	Correlation				
X1.16	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.002	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.548	.605	.221	.748
X1.17	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.155	.000
	N	43	43	43	43
X1.18	Pearson	.634	.655	.470	.749
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000
X1.17	N	43	43	43	43
	Pearson	1	.673	.386	.571
	Correlation				
X1.17	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson	.673	1	.496	.643
X1.18	Correlation				

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.18	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.000	.133	.074	.158	.009
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.529	.179	.312	.637	.377	.310	.285	.353
X1.19	Sig. (2-tailed)	.000	.250	.042	.000	.013	.043	.064	.020
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.718	.571	.546	.753	.619	.799	.732	.795
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
X1.18	Sig. (2-tailed)	.200	.024	.032	.025	.008	.013	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.245	.437	.345	.397	.137	.457	.221	.470
X1.19	Sig. (2-tailed)	.114	.003	.024	.008	.382	.002	.155	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.725	.821	.649	.758	.713	.802	.748	.749
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

Correlations

		X1.17	X1.18	X1.19	Total X1
X1.18	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.386	.496	.1	.582
X1.19	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.000
	N	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.571	.643	.582	.1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43

Correlations

		X2.9	X2.10	X2.11	Total X2
X2.1	Pearson	.625	.526	.560	.733
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.2	Pearson	.636	.509	.638	.801
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.3	Pearson	.643	.602	.632	.817
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.4	Pearson	.657	.642	.627	.804
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.5	Pearson	.585	.421	.442	.660
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.000
	N	43	43	43	43
X2.6	Pearson	.659	.545	.580	.785
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.7	Pearson	.718	.696	.612	.828
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.8	Pearson	.597	.613	.564	.817
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.9	Pearson	1	.687	.829	.873
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.9	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.526	.509	.602	.642	.421	.545	.696	.613
X2.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.11	Pearson Correlation	.560	.638	.632	.627	.442	.580	.612	.564
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
X2	N	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.733	.801	.817	.804	.660	.785	.828	.817
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

Correlations

		X2.9	X2.10	X2.11	Total X2
X2.9	N	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.687	.1	.735	.800
X2.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
X2.11	Pearson Correlation	.829	.735	.1	.824
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
X2	N	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.873	.800	.824	.1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
Y1	Pearson	1	.729	.306	.452	.408	.551	.615	.737	.538
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.002	.007	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson	.729	1	.362	.559	.506	.534	.588	.649	.503
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.000	.001	.000	.000	.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson	.306	.362	1	.432	.563	.529	.594	.462	.613
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.046	.017		.004	.000	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson	.452	.559	.432	1	.583	.587	.484	.585	.418
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004		.000	.000	.001	.000	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson	.408	.506	.563	.583	1	.599	.539	.596	.483
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson	.551	.534	.529	.587	.599	1	.654	.697	.678
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson	.615	.588	.594	.484	.539	.654	1	.641	.716
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson	.737	.649	.462	.585	.596	.697	.641	1	.770
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson	.538	.503	.613	.418	.483	.678	.716	.770	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.001	.000	.000	.000	

Correlations

		Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total Y
Y10	Pearson	1	.474	.636	.621	.617	.802
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y11	Pearson	.474	1	.502	.758	.651	.715
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y12	Pearson	.636	.502	1	.451	.679	.717
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y13	Pearson	.621	.758	.451	1	.626	.730
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y14	Pearson	.617	.651	.679	.626	1	.901
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43
Y	Pearson	.802	.715	.717	.730	.901	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	43	100.0
Cases	Excluded	0	.0
	Total	43	100.0

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	3

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861	.741	.728	4.68124

Uji F

ANOVA

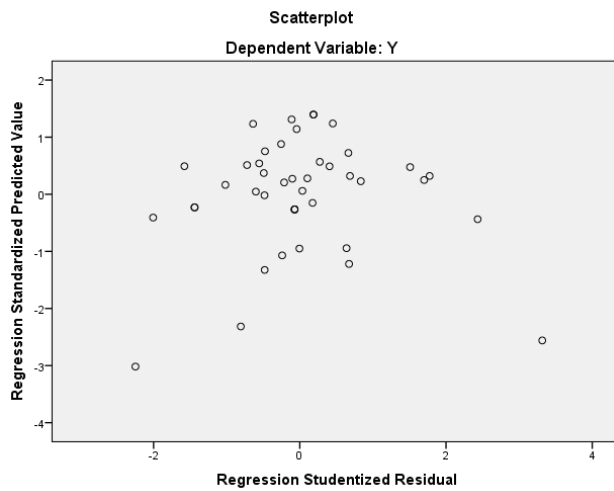
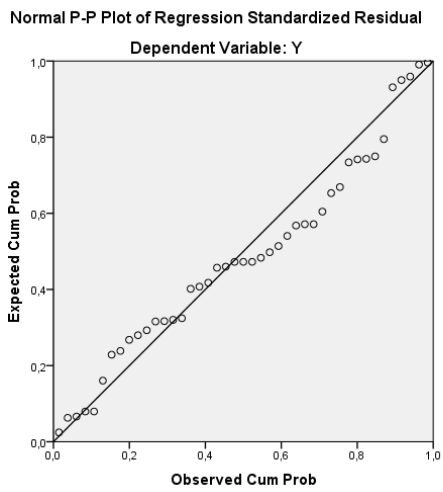
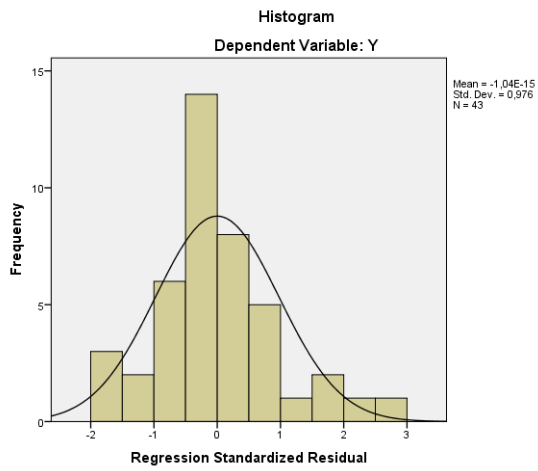
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509.485	2	1254.743	57.257	.000
	Residual	876.561	40	21.914		
	Total	3386.047	42			

Uji t dan Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.986	5.308		.939	.353		
	X1	.327	.091	.409	3.595	.001	.499	2.004
	X2	.602	.132	.521	4.575	.000	.499	2.004

Uji Normalitas



Tabel – t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772

87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124

137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463

187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Tabel – F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15

23	0	4.2	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	8	4.2	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	6	4.2	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4	4.2	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	3	4.2	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	1	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	0	4.1	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	8	4.1	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	7	4.1	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	6	4.1	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	5	4.1	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4	4.1	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	3	4.1	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	2	4.1	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	1	4.1	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	0	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	9	4.0	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	8	4.0	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	8	4.0	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	7	4.0	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	7	4.0	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	6	4.0	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	6	4.0	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



Unggul | Cerdas | Berprestasi
Bila menjabat surat ini agar diadatkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1349 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 12 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : GILBRAN SIREGAR
N P M : 1605160646
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Dosen Pembimbing : M.RAS MUIS,S.IP,M.M

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :12 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Rajab 1441 H
12 Maret 2020 M

Wakil Dekan III

Dr.HASRUDYAN TANJUNG, SE.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Gilbran Siregar
N .P.M. : 1605160646
Tempat / Tgl.Lahir : Gunungtua, 31 Juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Mesjid gang Teratai 32 No.7 Kec.Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang

JudulProposal :Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

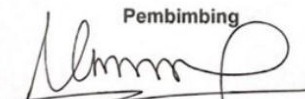
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M*

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

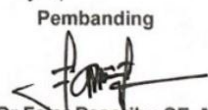
Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

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


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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Gilbran Siregar
N.P.M. : 1605160646
Tempat / Tgl.Lahir : Gunungtua, 31 juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Mesjid gang Teratai 32 No.7 Kec.Percut Sei Tuan Kab.Deli Serdang

Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP
Kominfo Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Olcey
Bab I	Latar belakang jangan terlalu banyak kutipan dari teori
Bab II	Teori yang digunakan harap dari buku terbaru (10 tahun terakhir)
Bab III	Sampel harus jelas sumbernya
Lainnya	Harap kutipan dari jurnal di masukkan pada BAB II
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.I.P., M.M

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Fauz Pasaribu, 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



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : GILBRAN SIREGAR
NPM : 1605160646
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBPSDMP KOMINFO
MEDAN

Item	Deskripsi Bimbingan Proposal	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Perbaiki latar belakang masalahnya karena masalahnya belum terlihat 2. Target kinerjanya harus dimasukkan ke latar belakang masalahnya. 3. Identifikasi Masalahnya diperbaiki 4. Sitasinya ditambah setiap variabelnya.	27 Juni 2020 4 Juli 2020 11 Juli 2020	
Bab 2	1. Penulisan kata harus sesuai dengan EYD. 2. Variabel Motivasi ditambah satu lagi kutipannya. 3. Tambahkan penelitian terdahulu 4. Perbaiki kerangka konseptualnya. 5. Hipotesisnya diperbaiki.	15 Juli 2020 18 Juli 2020	
Bab 3	1. Perbaiki tabel penelitiannya	26 Juli 2020 3 Agustus 2020	
Daftar Pustaka	1. Daftar pustaka harus memakai aplikasi medley		
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Sempro	01/08/2020	

Medan, Agustus 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 1349 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 17 Rajab 1441 H
Lampiran : 12 Maret 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Kepala,
BBPSDMP Kominfo Medan
Jln.Tombak No.31 Medan
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 : GILBRAN SIREGAR
Npm : 1605160646
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Wakil Dekan III

Dr.HASRUDY TANJUNG, SE.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



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

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

Bila memuat surat ini agar di sebalikan nomor dan tanggalnya

Nomor : 3016/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 02 Rabi'ul Awal 1442 H
Lamp. : - 19 Oktober 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
BBPSDMP Kominfo Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Gilbran Siregar**
N P M : **1605160646**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Peringgal.



KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BALAI BESAR PENGEMBANGAN SDM DAN PENELITIAN KOMINFO MEDAN

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

KOMINFO

Jl. Tombak No. 31 Medan 20222 Telp/ Fax : 061-6639816 / 6639817

bbpsdmp-medan.kominfo.go.id

Nomor : 422.A/BBPSDMP-MDN/KP.01.11/08/2020

Medan, 12 Agustus 2020

Lamp. : -

Hal : Menyetujui Izin Riset

Kepada Yth,
Bapak H. Januari, S.E., M.M., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-
Medan

Bersama ini disampaikan dengan hormat, berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 1349/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 12 Maret 2020 tentang Izin Riset Mahasiswa:

Nama	:	Gilbran Siregar
NPM	:	1605160646
Jurusan	:	Manajemen
Semester	:	VIII (Delapan)
Judul Penelitian	:	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan bahwa Mahasiswa dimaksud diizinkan melakukan wawancara dan pengumpulan data riset serta tetap menjaga protokol kesehatan di Instansi kami.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik dan kepercayaan yang diberikan kepada kami, diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA BBPSDMP KOMINFO
MEDAN
Irbar Samekto

Tembusan:

1. Arsip.



KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BALAI BESAR PENGEMBANGAN SDM DAN PENELITIAN KOMINFO MEDAN

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

KOMINFO Jl. Tombak No. 31 Medan 20222 Telp/ Fax : 061-6639816 / 6639817

bbpsdmp-medan.kominfo.go.id

Nomor : 422.A/BBPSDMP-MDN/KP.01.11/08/2020
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 23 Oktober 2020

Kepada Yth,
Bapak H. Januari, S.E., M.M., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan

Bersama ini disampaikan dengan hormat, berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 3016/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 19 Oktober 2020 tentang Izin Riset Mahasiswa:

Nama	: Gilbran Siregar
NPM	: 1605160646
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BBPSDMP Kominfo Medan

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan bahwa Mahasiswa telah selesai melakukan riset serta tetap menjaga protokol kesehatan di Instansi kami.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik dan kepercayaan yang diberikan kepada kami, diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh:
**KEPALA BBPSDMP KOMINFO
MEDAN**
Irbar Samekto

Tembusan:
1. Arsip.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20235

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 747/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/12/2019

Medan, 24/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Gilbran Siregar
NPM : 1605160646
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 :
1. Disiplin karyawan yang kurang baik, yaitu pada saat jam masuk masih ada karyawan yang terlambat datang
2. Motivasi bekerja yang dimiliki para karyawan masih terbilang rendah

Judul 2 :
1. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih terbilang rendah
2. Kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi belum sesuai dengan hasil kerja para karyawan di instansi tersebut

Judul 3 :
1. Kurangnya program pelatihan untuk karyawan di instansi tersebut
2. Motivasi bekerja yang dimiliki para karyawan masih terbilang rendah

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : BBP SDMP Kominfo Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Gilbran Siregar)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 747/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/12/2019

Nama Mahasiswa : Gilbran Siregar
NPM : 1605160546
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 24/12/2019
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : *Muhammad Ras Muis JAP*

Judul Disetujui^{**)} : *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di BBPSDMP KOMINFO MEDAN*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *08/02/2020*

Dosen Pembimbing

(Muhammad Ras Muis, S.H., MH)

Keterangan:

*) Ditanda-tangani Program Studi

**) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing

Setelah ditanda-tangani oleh Pihak dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload file sumber ke-2 ini pada form online: "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2020

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



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : G I L B R A N S I R E G A R

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

Tempat/Tgl. Lahir : G U N U N G T V A 3 1 J U L I 1 9 9 0

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J A L A N M E S J I D G A N G T E R A T A
i 3 2 K E C . P E R C U T S E I T U A N

Tempat Penelitian : B B P S D M P K O M I N E D M E D A N

Alamat Penelitian : S A L A N T O M B A K N O 3 1 K E C A
M A T A N M E D A N T E M B U N G

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui:
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Wassalam
Pemohon

(Gilbran Siregar)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Gilbran Siregat
NPM : 1605160646
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 identitas 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, 24 April 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

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