

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

YOULAND PRATIWI

1505160027

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YOULAND PRATIWI
NPM : 1505160027
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Manib
HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA, PhD

Penguji II

Roni Parlindungan
RONI PARLINDUNGAN, SE, MM

Pembimbing

Perys Laili Khodri
PERYS LAILI KHODRI NST, S.E, M.Si, C.Ht

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Ade Gunawan
ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YOULAND PRATIWI
NPM : 1505160027
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


PERYS LAILI KHODRI NST, S.E, M.Si, C.Ht

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


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

ABSTRAK

Youland Pratiwi NPM 1505160027. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 73 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana di peroleh ($t_{hitung} 6.488 > (t_{tabel} 1.993)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana di peroleh ($t_{hitung} 13.050 > (t_{tabel} 1.993)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana di peroleh ($f_{hitung} 238.792 > (f_{tabel} 3.13)$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA"**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dan berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda SUTIMAN dan Ibunda YUSYANTI dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungannya. Do'a

dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya ALLAH SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Perys Laily Khodry,S.E.,M.Si.,C.Ht. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada teman-teman yang telah mendukung dan memberikan semangat, motivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2019

YOULAND PRATIWI
NPM. 1505160027

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Tujuan kinerja.....	7
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja.....	10
2. Kompensasi.....	11
a. Pengertian Pengawasan.....	11
b. Tujuan Kompensasi.....	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	13
d. Indikator Kompensasi.....	16
3. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
d. Indikator Motivasi.....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Defenisi Operasional.....	25
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Identitas Responden.....	38
a. Jenis Kelamin.....	38
b. Pendidikan Terakhir.....	39
c. Lama Bekerja.....	39
3. Persentase Jawaban Responden.....	40
4. Model Regresi.....	44
a. Uji Asumsi Klasik.....	44
b. Regresi Linier Berganda.....	47
c. Pengujian Hipoptesis.....	49
d. Koefisien Determinasi (R-Square).....	53

B. Pembahasan.....	54
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	54
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	55
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 Defenisi Operasional.....	25
Tabel III. 2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel III. 3 Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi.....	27
Tabel III. 4 Skala Likert.....	30
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas.....	31
Tabel III. 6 Hasil Uji Reabilitas.....	32
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV. 2 Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel IV. 3 Lama Bekerja.....	39
Tabel IV. 4 Kriteria Jawaban Responden.....	40
Tabel IV. 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	41
Tabel IV. 6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	42
Tabel IV. 7 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	43
Tabel IV. 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel IV. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel IV. 10 Hasil Uji Statistik (Uji t).....	50
Tabel IV. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	52
Tabel IV. 12 Hasil Uji Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Pengaruh Kompenssi Terhadap Kinerja.....	22
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	23
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	37
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan terjadinya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting pula.

Menggemukakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan basri dalam kaswan 2016, hal. 187)

Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi secara umum didifenisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi

sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.(Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan, 2010, hal. 96)

Disamping itu, kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012, hal 1) adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Maka dengan demikian pemberian kompensasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja secara efektif. Bahkan lebih jauh kompensasi dapat diberikan dampak positif bagi terciptanya lingkungan kerja dan kepuasan dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja didalam perusahaan.

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karywan. Akan tetapi kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain maupun antara perusahaan dan karyawannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal

pribadi karyawan terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu karyawan masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para karyawannya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya karena karyawan yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PDAM tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Tidak sesuainya kompensasi yang di terima karyawan dengan apa yang telah di berikannya ke perusahaan.
2. Motivasi untuk bekerja tepat waktu berkurang.
3. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai tetap pada perusahaan PDAM Tirtanadi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.
- b. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- c. Manfaat peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja pegawai

1. Pengertian Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan basri dalam kaswan 2016, hal. 187). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Menurut (Miner dalam sutrisno,2010 hal 170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut (Irianto dalam sutrisno,2010 hal. 171) mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan criteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa

kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Tujuan Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016 : 196) Kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu :

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri

2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan keunit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya

tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi yang lebih baik.

5) Penyesuaian kompensasi

Arti hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Karyawan yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja naik akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6) Inventori kompensasi pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Hal ini penting karena data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang dimiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jeri payahnya meningkatkan kinerja.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk seluruh karyawan. Artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasannya untuk tiap bawahannya.

9) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10) Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima karyawan..

c. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor menurut (Marwansyah 2016, hal. 234). Faktor-faktor kinerja dikelompokkan menjadi empat faktor yaitu ;

- 1) Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
- 2) Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
- 3) Sumber daya. kurangnya sumber daya atau teknologi.

- 4) Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.
- 5) Kompensasi. Meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

d. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2016:86) menyatakan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh empat indikator :

1) Standar

kinerja seorang karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati antara atasan dan bawahan

2) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

3) Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Raihana Daulay,dkk 2016, hal. 166)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa unruk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu salah yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja. (Nel arianty dkk,2016 hal. 151)

Kompensasi menurut suyoto merupakan Komponen penting dalam hubungan dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung,pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. (Sunnyoto,2012)

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana balas jasa yang di berikan perusahaan kepada pegawai baik itu balas jasa finansial maupun non finansial agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

b. Tujuan kompensasi

Menurut (Werther dan Davis dalam Hazmanan,2017 hal. 105) bahwa tujuan kompensasi yaitu :

1) Memperoleh personel yang berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayar harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerjaan dapat keluar apabila tingkat kompensasi lain berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi. Apabila suatu perusahaan menginginkan karyawan yang *qualified* tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar kompetitif dengan perusahaan sejenis lainnya.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama. keadilan

eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerjaan yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi yang dirasakan pegawai tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kompensasi pada pegawai.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat menentukan kompensasi pegawai. Disini penulis mencoba mengkaji faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Mujiatun Dkk 2009, hal.153) yaitu :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, jika sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi semakin kecil

3) Serikat buruh atau organisasi pegawai

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

4) Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil

5) Pemerintah dengan UU & keppres

Pemerintah dengan UU & Kepres menetapkan besarnya batas/upah balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau cost of living

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah relative besar: tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah ini rendah maka tingkat kompensasi tau upah relative kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka menerima akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompesasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan atau keterampilannya lebih baik, sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji dan kompensasinya kecil

9) Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed un employment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakan sulit atau sungkar mempunyai resiko (financial,keselamatannya) besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan resikonya (financial, kecelakaannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relative rendah. Misalnya, pekerjaannya merakit computer balas jasanya lebih besar dari pada mengerjakan mencetak bulu mata.

d. Indikator kompensasi

Menurut sunyoto (2012:152) menyatakan bahwa indikator kompensasi ada empat yaitu :

- 1) Upah dan gaji
 - a) Gaji yang diberikan tepat pada waktunya
 - b) Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR yang ada
- 2) Insentif
 - a) Mendapatkan upah lembur dari perusahaan
 - b) Mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan
- 3) Tunjangan
 - a) Perusahaan membantu memberikan tunjangan kesehatan
 - b) Perusahaan mendapatkan tunjangan program pension kepada karyawan yang cukup umur
- 4) Fasilitas
 - a) Perusahaan memberikan fasilitas antar jemput pada karyawan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak . orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Menurut (Stokes dalam kadarisman,2013 hal, 278) dalam konsepnya mengemukakan motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk

melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal nya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru.

Sedangkan menurut (Mujiati dkk,2012 hal.193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal dan internal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat-sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

b. Tujuan dan manfaat motivasi

Menurut Sowanto (2010:147) Tujuan motivasi diantaranya adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektivitaskan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas dua faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Adapun keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diauki, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa.

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

2) Faktor ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Stastus dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawn dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan

dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 111)

meliputi yaitu :

- 1) Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/ sasaran
Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
- 7) Ketekunan
Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Anaoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

↑ Pendapat diatas sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.



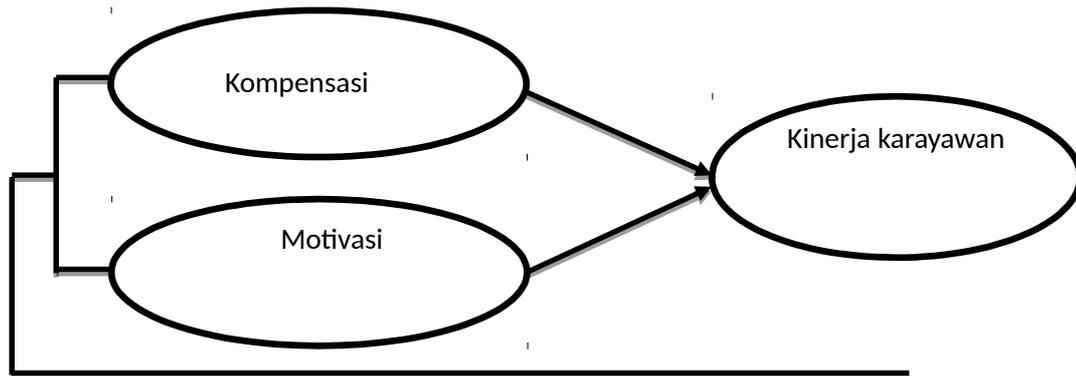
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

Didalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan penulis meyakini bahwasanya dampak kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan seperti dibawah ini.



Gambar II. 3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Sugiyono (2016, Hal 51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal.86) yaitu metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel III.1
Defenisi Operasional

NO	Variabel	Devenisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none">- Kualitas kerja- Pengetahuan kerja- Kreatifitas- Kerjasama- Inisiatif- Kualitas pribadi
2.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah suatu balas jasa seseorang dari suatu perusahaan sebagai imbalan atau ganti jasa mereka terhadap perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">- Upah- Gaji- Insentif- Tunjangan- Fasilitas
3.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan kepada seseorang agar berhasil dalam menjalankan tugas sesuai tujuan yang sudah ditetapkan	<ul style="list-style-type: none">- Kerja keras- Orientasi masa depan- Usaha untu maju- Ketekunan- Pemanfaatan waktu

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III.2
Jadwal kegiatan penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■	■																
2	Pengajuan judul			■	■	■	■														
3	Penyusunan proposal							■	■	■	■										
4	Seminar proposal											■	■								
5	Riset													■	■	■	■				
6	Pengolahan data															■	■	■	■		
7	Sidang skripsi																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal.148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Medan Kota yang berjumlah 265 orang pegawai.

Tabel III.3
Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Satuan pengawas Intern	18
3	Divisi perencanaan	14
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
5	Divisi Keuangan	18
6	Divisi Umum	13
7	Divisi Sumber Daya Manusia	18
8	divisi Trasaksi Distrisusi	31
9	Divisi Peralatan Teknik	7
10	Bengkel	8
11	Public Relations	13
12	Litbang	4
13	Laboratorium	7
14	Koperasi	9
15	Pengawasan Kualitas Barang	7
16	Unit layanan Pengadaan	12
17	Peg. diperbantukan	6
18	Tim pengembangan Jaringan Air Madan	14
19	Staf ahli Direksi	9
20	Proyek penambahan Produksi Air	7
21	Divis operasional Pelatanan Air Limbah	6
22	Divisi pengembangan & Produksi Air Lmbah	5
23	Divisi perencanaan Air Limbah	13
24	Divisi aset Manajemen	5
25	Divisi hublang	6
26	Divisi sistem Manajemen	3
	Jumlah	265

Sumber : Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2. Sampel

Sugiyono (2016, hal. 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tnaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul respresentatif (benar-benar mewakili). Banyaknya

jumlah populasi , maka penulis menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin biasanya digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel benar sekali sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%,

10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti

sebagai sebagai berikut :

$$n = \frac{265}{1 + (265 \times 0,10^2)}$$

$$n = 73 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 73 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 73 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan).Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti

untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

Tabel III.4 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Azuar Juliandi, dkk (2015, hal 70)

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. (Syofian Siregar, 2012, hal. 164), yaitu :

$$r = \frac{ny - (x)(y)}{\{nx^2 - (x)^2\}\{ny^2 - (y)^2\}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

- n : Jumlah responden
- x : Skor variabel (jawaban responden)
- y : Skor total variabel untuk responden n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
2. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0.577	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.550	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.606	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.714	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.580	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.582	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.549	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.553	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X1)	X1	0.426	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.495	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.430	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.563	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.445	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.557	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X2)	X1	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.455	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.614	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.527	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.598	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.448	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.444	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.458	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.487	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. (Syofian Siregar, 2012, hal. 173).

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \sqrt{\frac{1 - \left[\frac{\sum b^2}{n} \right]}{k - 1}}$$

(Sugiyono, 2016 hal.132)

Dimana :

- n : Jumlah sampel
 $\sum 1^2$: Varians total
 $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
 k : Jumlah butir pertanyaan
 r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Syofian Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.6 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.701	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.660		Reliabel
Motivasi (X2)	0.776		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 230)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variable

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

e = error term

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2016, hal 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

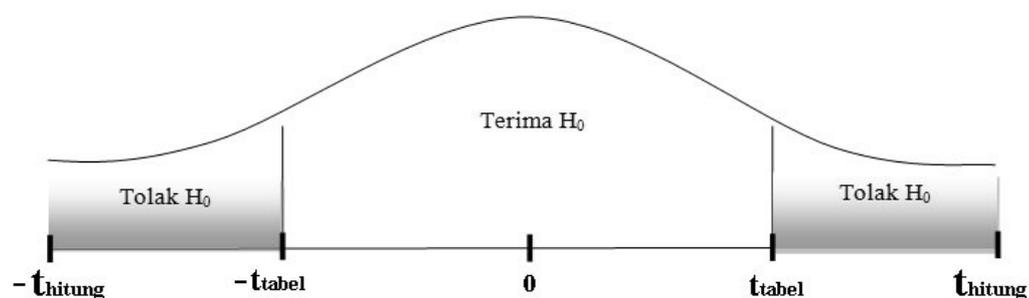
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi terhadap variabel



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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184)

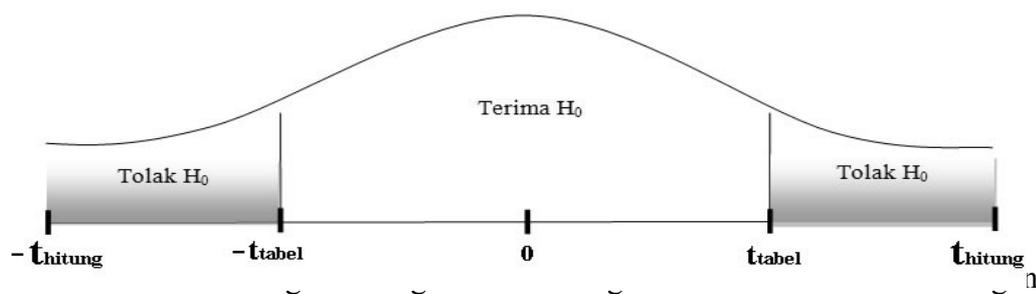
Dimana :

- r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} < - t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} \geq - t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 240)

Dimana :

- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- n = Jumlah Variabel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan :

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan y .
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

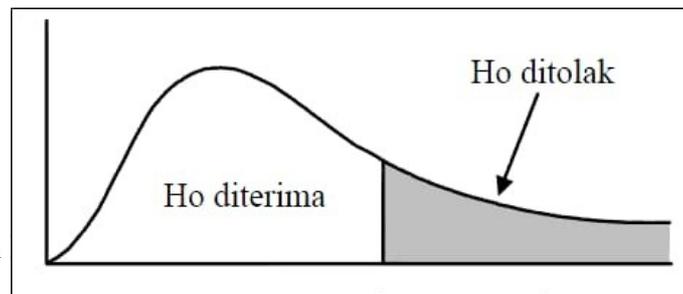
H_0 = tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = ada pengaruh antara kompensai dan Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan

4. Koefisien



Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.00). Hipotesis dalam



penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100% : Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 pegawai tetap PDAM Tirtanadi Medan Kota sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	52,1	52,1	52,1
	PEREMPUAN	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (52.1%) orang pria dan wanita sebanyak 35 (47.9%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	21,9	21,9	21,9
	S1	35	47,9	47,9	69,9
	S2	15	20,5	20,5	90,4
	S3	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (21,9%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan SMA, 35 (47.9%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S1, 15 (20.5%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S2, dan 7 (9.6%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S3. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	8	11,0	11,0	11,0
	2-3 TAHUN	7	9,6	9,6	20,5
	4-5 TAHUN	29	39,7	39,7	60,3
	6-7 TAHUN	22	30,1	30,1	90,4
	LEBIH DARI 8 TAHUN	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (11%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1 tahun, 7 (9,6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, 29 (39,7%) orang pegawai yang

sudah bekerja selama 4-5 tahun, 22 (30,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 6-7 tahun, dan 7 (9.6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

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

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Kerja					
1	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	23,3 %	52,1 %	21,9 %	2,7%	0%
	Kualitas Kerja					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	27,4 %	46,6 %	21,9 %	4,1%	0%
	Pengetahuan Kerja					
3	Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja	8,2%	65,8 %	26%	0%	0%
	Kreativitas					
4	Saya dapat menyelesaikan masalah yang timbul dengan mengandalkan kemampuan saya	8,2%	46,6 %	31,5 %	13,7 %	0%
	Kerja Sama					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	5,5%	58,9 %	27,4 %	8,2%	0%
	Dapat Dipercaya					
6	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	9,6%	49,3 %	35,6 %	5,5%	0%
	Inisiatif					
7	Tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala	41,1 %	21,9 %	30,1 %	0%	6,8 %
	Kualitas Pribadi					
8	Saya berperilaku sopan dan jujur kepada pemimpin	32,9 %	19,2 %	23,3 %	24,7 %	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Upah/Gaji					
1	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya	23,3 %	35,6 %	31,5 %	4,1%	5,5%
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang ada	19,2 %	32,9 %	34,2 %	13,7 %	0%
	Insentif					
3	Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya	28,8 %	34,2 %	30,1 %	0%	6,8%
4	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan	37,7 %	23,3 %	26%	12,3 %	1,4%
	Tunjangan					
5	Adanya tunjangan kesehatan yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan	27,4 %	34,2 %	27,4 %	11%	0%
6	Karyawan yang sudah cukup umur mendapatkan tunjangan program pensiun	28,8 %	28,8 %	31,5 %	11%	0%
	Fasilitas					
7	Karyawan mendapatkan fasilitas antar jemput	26,8 %	41,1 %	26%	1,4%	2,7%
8	Perusahaan memberikan mobil dinas kepada karyawan yang memiliki jabatan tinggi	12,3 %	38,4 %	38,4 %	11%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor	23,3 %	52,1 %	21,9 %	2,7%	0%
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya menjadi tanggung jawab dan harus saya selesaikan sesuai permintaan atasan	27,4 %	46,6 %	21,9 %	4,1%	0%
	Orientasi Masa Depan					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan	8,2%	65,8 %	26%	0%	0%
4	Saya mampu menyelesaikan masalah dan mampu memberi solusi ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan	8,2%	46,6 %	31,5 %	13,7 %	0%
	Usaha Untuk Maju					
5	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah	5,5%	58,9 %	27,4 %	8,2%	0%
6	Saya menjadikan kesalahan sebagai pelajaran untuk menjadi lebih baik dalam bekerja	9,6%	49,3 %	35,6 %	5,5%	0%
	Ketekunan					
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi	41,1 %	21,9 %	30,1 %	0%	6,8 %
8	Saya akan terus berusaha semampu saya untuk memajukan perusahaan	32,9 %	19,2 %	23,3 %	24,7 %	0%
	Pemanfaatan Waktu					
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	21,9 %	45,2 %	21,9 %	0%	11%
10	Saya mampu membagi waktu untuk bekerja dan beristirahat	49,3 %	17,8 %	21,9 %	0%	11%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang

disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4. Model Regresi

a. Uji asumsi klasik

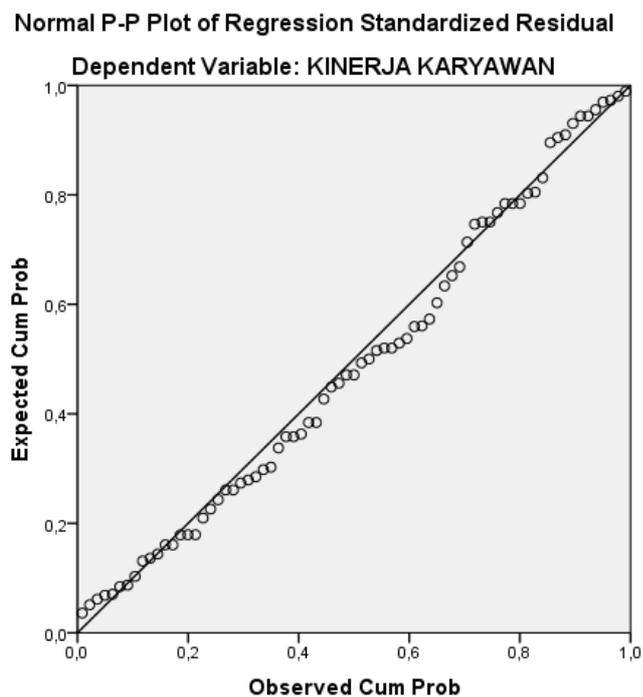
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	KOMPENSASI	,653	1,530
	MOTIVASI	,653	1,530

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 1.530 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 1.530. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,653 dan motivasi (X_2) sebesar 0.653. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

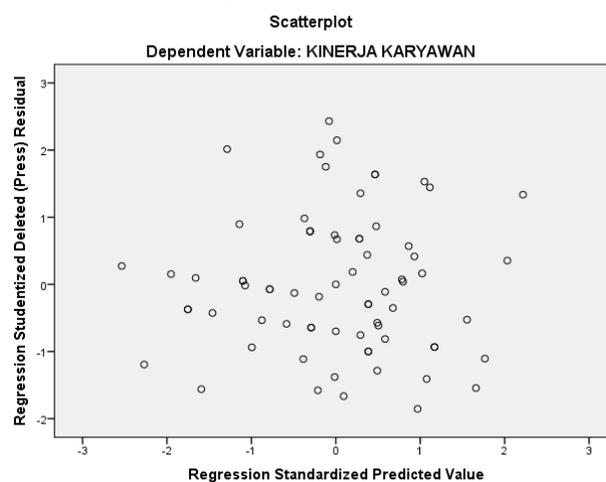
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	KOMPENSASI	,344	,053	,343	6,488	,000
	MOTIVASI	,736	,056	,690	13,050	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7.936
- 2) Kompensasi = 0,344
- 3) Motivasi = 0,736

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7.936 + 0,344_1 + 0,736_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7.936 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,344 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,736 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,736 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\frac{t-2}{-r^2}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	KOMPENSASI	,344	,053	,343	6,488	,000
	MOTIVASI	,736	,056	,690	13,050	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 6.488 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($73-2=71$), di peroleh t tabel 1.993. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang

signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t_{\text{hitung}} = 6.488 > t_{\text{tabel}} = 1.993$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable motivasi sebesar 13.050 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($73-2=71$), di peroleh $t_{\text{tabel}} 1.993$. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini $t_{\text{hitung}} = 13.050 > t_{\text{tabel}} = 1.993$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi untuk

dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,803	2	491,901	238,792	,000 ^b
	Residual	144,197	70	2,060		
	Total	1128,000	72			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 238.792, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta=0$, artinya kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable kompensasi dan motivasi sebesar 238.792 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($73-2-1 = 70$), di peroleh f tabel 3,13. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini f hitung = 238.792 $>$ f tabel = 3,13. Ini berarti pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,934 ^a	,872	,869	1,43526
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,934 atau 93.4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, kompensasi dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,872 yang berarti 87.2% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya 12.8% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,869 yang berarti 86.9% kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Sedangkan 13,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.43526 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 6.488 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Kompensasi merupakan Komponen penting dalam hubungan dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. (Sunyoto,2012)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhi (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial dari perusahaan sesuai dengan persepsi para karyawan, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial yang diterima pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya untuk perusahaan otomatis pegawai akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar -13.050 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Mujiati, dkk (2012, hal. 193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal dan internal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat-sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mukhlisoh (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten” yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa apabila motivasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja pegawai tidak maksimal sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila motivasi berjalan dengan maksimal maka kinerja pegawaipun akan baik sesuai dengan semestinya. Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para pegawai baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari internal maupun dari

external, secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 238,792 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Oktawati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun” yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sarolangun. Dalam penelitian tersebut dijelaskan ketika kompensasi dan motivasi diberikan kepada pegawai dengan baik dan sesuai dengan prestasi dan jabatan yang didudukinya maka akan meningkatkan kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan aset daerah kabupaten sarolangun.

Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada pegawai secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 6.488$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0,000 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 13.050$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.
3. Secara simultan diketahui kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($f_{hitung} 238.792$) > ($f_{tabel} 3.13$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Seharusnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai, keahlian pegawai dan keterampilan kerja pegawai baik dari kompensasi yang berbentuk finansial maupun non-finansial agar pegawai lebih merasa dihargai dan lebih terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi seperti merencanakan waktu *Family Gathering* dan *Refreshing* bersama para pegawai dan keluarga sehingga pegawai merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Masih rendahnya tingkat kinerja karyawan seharusnya menjadi bahan pertimbangan para atasan untuk mengadakan seleksi jabatan (*Assessment*) sebelum pegawai menempati jabatan tertentu atau pegawai yang sudah menjabat agar diketahui masih bisa bertahan di posisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ditaamanah. (2011). *Penghantar Manajemen*. Universitas Negeri Medan.
- Hasmanan, Khair (2017). *Manajemen Kompensasi*, Medan: Penerbit Madenatera.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: penerbit PT. Raja grafindo persada: Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Kasmir, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Komang Ardana, Niwayan Mujiati, Anak Agung Ayusriathi (2009). *Perilaku Organisasi*: Bandung: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. A.A.A Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Bandung: Alfabeta.
- Mujiati dkk. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar Bali: Graha Ilmu.
- Nel Arianty, Dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : Perdana Publishing
- Prof. Dr. Marihot Manulang (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis .
- Raihana, Daulay Dkk (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Erick putra Wijaya, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya*. Program ManajemenBisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Tanto Wijaya, (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Windy Aprilia Murty, (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Youland Pratiwi*
NPM : *1505160027*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20*18*

Pembuat Pernyataan



Youland Pratiwi

NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YOULAND PRATIWI
NPM : 1505160027
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/02-2019	Bimbingan Kuisioner		
25/02-2019	- perbaikan Bab 4-5 - Susunan tabel terputus - Harus ada sumber tabel - Penambahan, Identitas Responden jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja - Pembahasan variabel Variabel harus sesuai yang ada pada perusahaan - perbaikan saran		
28/02-2019	- ACC vth meja hijau (Peris Nasution)		

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

PERYS LAILY KHODRY NST, SE, M.Si, C.Ht

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si