

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BTPN
CABANG TANJUNG SARI
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**INTAN FADILLA IMANDA RAMBE
NPM: 13 832 0050**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BTPN
CABANG TANJUNG SARI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

**INTAN FADILLA IMANDA RAMBE
NPM: 13 832 0050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA 2017

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan
 Nama : Intan Fadilla Imanda Rambe
 NPM : 13.832.0050
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



(Signature)
(Hery Syahrial, SE., M.Si)
 Pembimbing I

(Signature)
(Dhian Khosalina SE., M.Si)
 Pembimbing II

(Signature)
(Dr. Desari Effendi, M.Si)
 Dekan

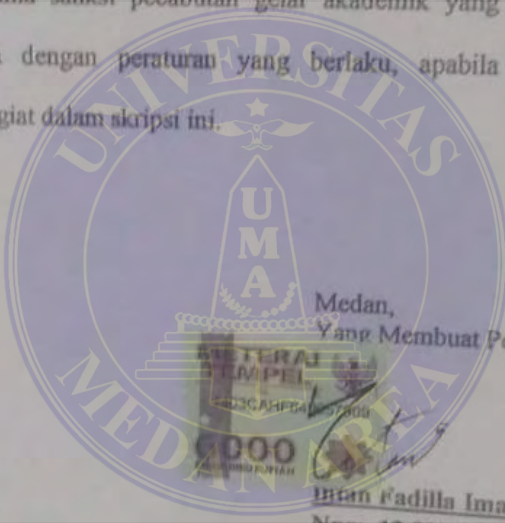
(Signature)
(Adelina Lubis, SE., M.Si)
 Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan,
Yang Membuat Pernyataan,

Intan Fadilla Imanda Rambe
Npm. 13 832 0050

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Fadilla Imanda Rambe

NPM : 13 832 0050

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

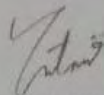
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan". Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal :

Yang menyatakan,



Intan Fadilla Imanda Rambe
Npm. 13 832 0050

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan, 2) Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan, 3) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan. yang terletak di Jl. Tanjung Sari No.126 Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan 36 orang karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel diambil yaitu seluruh karyawan yang berkerja di Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan sebanyak 36 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar $1.344 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,688$ dengan probabilitas t yakni $sig > 0,188$ dari batasan signifikansi sebesar $0,005$. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja Dan nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $8.014 >$ dari t_{tabel} sebesar $1,688$ dengan tingkat $sig < 0,000$ dari batasan signifikansi sebesar $0,005$, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar $0,802$ menunjukkan sekitar $80,2\%$ prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar $19,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to: 1) To find out the Effect of Motivation on The Work Performance of Bank BTPN Employees Tanjung Sari Medan Branch, 2) To know the Effect of Compensation on The Work Performance of Bank BTPN Employees Tanjung Sari Medan Branch, 3) To know the Effect of Motivation and compensation on The Work Performance of Bank BTPN Employees Tanjung Sari Medan Branch. located on Jl. Tanjung Sari No.126 Medan. This type of research is associative, which is a research that asks about the relationship between two variables. The population in this study is all employees of Bank BTPN Tanjung Sari Medan Branch 36 employees. And by using the formula slovin, the number of samples taken is all employees who work in the Employees of Bank BTPN Tanjung Sari Medan Branch as well as 36 respondents

Based on the results of the study obtained t test results can be seen that t calculate on the motivation variable of 1,344 < from the table t of 1,688 with a probability of t ie sig 0.188 > from the significance limit of 0.005. Based on these values, motivation variables have a positive and insignificant effect on the variable work performance and the value t calculate compensation of 8,014 > of the table t of 1,688 with a sig rate of 0.000 < from the significance limit of 0.005, then the compensation variable partially has a positive and significant effect on the variable work performance. The R Square value obtained by 0.802 indicates about 80.2% of work performance (variable bound) can be explained by motivation and compensation. The remaining 19.8% was influenced by other factors not described in the study.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Achievement

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan” Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapilah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bunda tercinta atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Kakak, Abang-abangku serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa'a untuk sayadalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dhian Rhosalina SE, Msi mSelaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak pimpinan Bank BTPN cabang tanjung sari medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Kepada Orangtuaku Tercinta, Alm.Ayah dan Mami, keluarga atas doa, motivasi, dukungan secara moril dan material sehingga intan dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan team yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 25 April 2017

Intan Fadhillah Rambe

13.832.0050

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Motivasi	
a. Pengertian Motivasi	4
b. Teori Motivasi	5
c. Indikator Motivasi	10
B. kompensasi	
a. Pengertian kompensasi	11
b. Indikator kompensasi.....	11
C. Prestasi Kerja	
a. Pengertian Prestasi Kerja	12
b. Indikator Prestasi kerja	13
D. Penelitian Terdahulu.....	14
E. Kerangka Konseptual	16
F. Hipotesis.	17
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian	18
B. Populasi dan Sampel	19
C. Jenis dan Sumber Data	21
D. Teknik Pengumpulan Data	22
E. Teknik Analisis Data.....	23

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	28
1. Sejarah Singkat perusahaan	28
2. Struktur Organisasi	36
3. Gambaran Umum Responden	37
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
5. Analisis Linear berganda	39
6. Uji Hipotesis.....	41
7. Uji Asumsi Klasik	43
8. Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	50
B. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Tetap.....	23
Tabel III.3	Operasional variabel	25
Tabel III.4	Instrument Skala Likert	27
Tabel IV.14	Estimasi Uji Validitas	38
Tabel IV.15	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel IV.16	Analisis Linear Berganda.....	40
Tabel IV.17	Uji Simultan (Uji F).....	41
Tabel IV.18	Uji Parsial (Uji T).....	42
Tabel IV.19	Uji Normalitas	44
Tabel IV.20	Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel IV.21	Interval Koefisien Determinasi	48
Tabel IV.22	Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Teori Kebutuhan.....	5
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	16
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Bank BTPN cab tanjung sari Medan ...	36



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja karyawan bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja menurut Handoko (2001) menyatakan ada Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Handoko (2001) motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu dan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima parakaryawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Bank BTPN cabang Tanjung Sari Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Indikasi menurunnya prestasi kerja karyawan

disebabkan beberapa hal diantaranya adalah motivasi kerja dan kompensasi. Masalah prestasi kerja seperti permasalahan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya pencapaian target karyawan dalam melakukan pekerjaan setiap bulannya. Ini. Masalah seperti keterlambatannya datang karyawan ke tempat kerja, dan masih seringnya meninggalkan ruang kerja hanya untuk berbicara santai dengan karyawan lainnya. Kurangnya inisiatif karyawan agar bertindak lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, masih banyak karyawan yang masih ketinggalan deadline. Juga kurangnya kerjasama tim sesama karyawan dalam pencapaian target guna untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan.”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang penulis lakukan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjakaryawan pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTPN cabang Tanjung Sari Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTPN cabang Tanjung Sari Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTPN cabang Tanjung Sari Medan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

3. Bagi Akademis

sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja.(Hasibuan, 2013), Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley & Yuki adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, hal ini disebabkan karena beberapa alasan :

- a. Motivasi sebagai sesuatu yang penting (*Important Subject*)
- b. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*Puzzling Subject*)

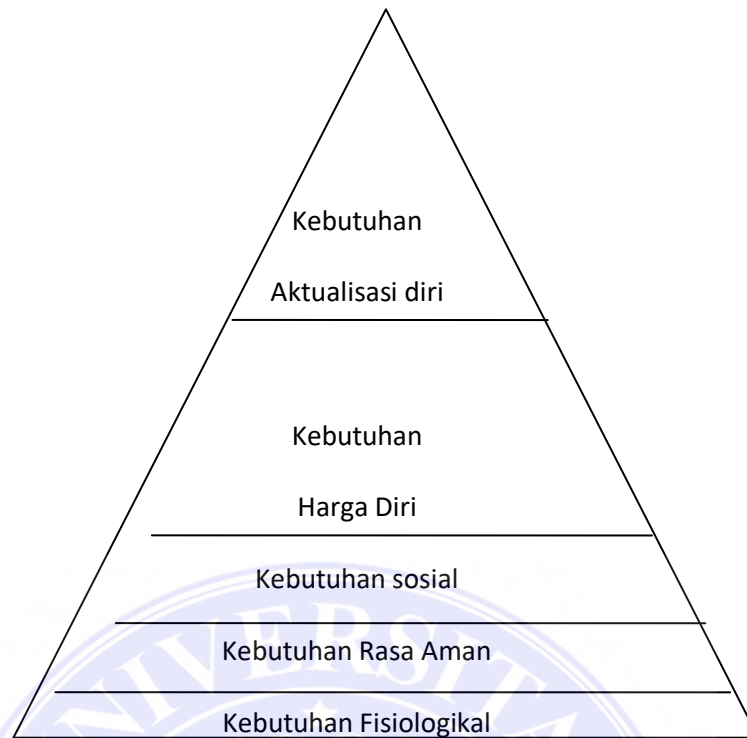
Hubungan motivasi kerja dengan unjuk kerja dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satunya dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari job performance. Unjuk rasa (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk

menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerja (*performance*) juga akan rendah. Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak pro aktif atau reaktif. Pada motivasi yang pro aktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/ atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk *performance* yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika di dorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

b. Teori Motivasi

1. Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi yang mengejar yang berkesinambungan, jika suatu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan itu diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, semakin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup dan semakin lama pemenuhan dapat di tunda antara lain :



Gambar II.1
Teori Kebutuhan

Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi pro aktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif.

2. Teori Eksistensi – Relasi – Pertumbuhan

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG (Existensi, relatedness, dan Grow needs) dikembangkan oleh aldefer. Aldefer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Kebutuhan eksistensi (*existensi needs*)
- b. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*)
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*grow needs*)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada suatu kesinambungan kekonkretan dengan

kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan yang kurang konkret (abstrak). Teori ERG dari Aldefefer ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah kemotivasi kerja yang pro aktif ataupun reaktif.

3. Teori Dua Faktor.

Teori ini juga dinamakan teori hygiene –motivasi dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan itu :

- a. Tanggung jawab (responsibility)
- b. Kemajuan (advancement)
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Capaian (achievement)
- e. Pengakuan (recognition)

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan sebagai berikut :

- a. Administrasi dan kebijakan
- b. Penyediaan
- c. Gaji

- d. Hubungan antara pribadi
- e. Kondisi kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercirikan pro aktif sedangkan yang termasuk dalam faktor heigiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih kreatif.

4. Teori keadilan (*Wquity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satu asumsi adams ialah jika orang melakukan pekerjaanya dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan tentang yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran pekerjaan mereka. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut :

- a. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi dan keadilan
- b. Jika dirasakan adanya kondisi ketidak adilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan
- c. Semakin besar persepsi ketidak adilan, semakin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu
- d. Orang akan mempersiapkan ketidak adilan yang tidak menyebarkan dari pada ketidak adilan yang menyenangkan, menurut Lawaker, teori keadlian an teori harapan cenderung membuat perkiraan-perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada

usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan, corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk pro aktif.

5. Teori Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation*)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari Mc Clelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi/hubungan (*need for affiliation*) penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), adanya dorongan atau atau gairah untuk melakukan suatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dorongan ini disebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*).

Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan (*need for affiliation*), kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi koperatif dan berusaha menghindari konflik.

6. Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Teori ini mempunyai dua aturan pokok : aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pengukuran dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban

yang di inginkan) atau negatif (menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang di inginkan telah diberikan, tetapi organisme harus membuat antara akasi atau tindakannya dengan sebab akibat. Segel dan lane (1999:45), mengutip jablonke dan devries tentang bagaimana manajemen dapat meningkatkan motivasi tentang kerja yaitu dengan :

- a. Menentukan jawaban yang di inginkan
- b. Mengkomunikasikan dengan jelas perilaku ini kepada tenaga kerja
- c. Mengkomunikasikan dengan jelas ganjaran apa yang akan diterima
- d. Memberikan ganjaran hanya jika jawaban yang benar dilaksanakan
- e. Memberikan ganjaran kepada jawaban yang di inginkan, yang terdekat dengan kejadiannya
- f. Teori Penetapan (Goll Setting Theory)

Locke mengusulkan medel kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (intentions) atau tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, bila didasarkan oleh prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motifasi kerja individu bercorak pro aktif dan ia akan berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila seseorang tenaga kerja yang lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu besar.

7. Teori Harapan (Expectacy)

Model harapan dari lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seorang dihitung dengan rumus sebagai berikut: menurut lawler faktor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya upaya menyebabkan unjuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri, pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain.

Besar kecilnya harapan P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai unjuk kerja tertentu), yang ditentukan oleh faktor seperti pengalaman, ketertarikan dari hasil keluaran, kepercayaan, harapan, situasi aktual dan komunikasi dari orang lain.

b.Indikator Motivasi

Indikator bagi motivasi menurut dalam Malayu S.P Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Promosi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan yang wajar

B. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Mutiara (2009:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

b. Indikator-Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Persepsi terhadap gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Persepsi terhadap insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Persepsi terhadap asuransi yang disediakan oleh perusahaan merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

C. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2010:195) menyatakan bahwa “Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Hasibuan (2009:94) yaitu “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2010:99) menyatakan bahwa indikator pengukuran prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- 2) Kuantitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
- 3) Disiplin kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- 4) Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- 5) Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan hasil penelitian yang digunakan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menunjang atau untuk memperkuat yaitu berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fauzi (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta, BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta	1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H 1) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja diterima.tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 2,412. Untuk t tabel derajat kepercayaan 0,05 dengan dk=81, diperoleh hasil t tabel sebesar 1,990. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa t hitung > t tabel atau 2,412 > 1,990 berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap prestasi kerja. Hal ini dipertegas 32 oleh hasil signifikansi t

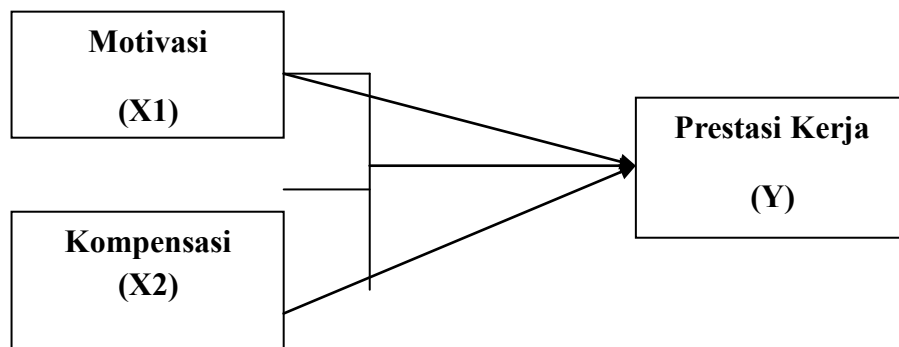
			<p>variabel menunjukkan nilai sebesar 0,018 < 0,05 yang berarti bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa H 1 diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua (H 2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja tidak diterima. Tabel tersebut menunjukkan nilai t hitung variabel pembagian kerja menunjukkan nilai sebesar 1,742. Untuk t tabel derajat kepercayaan 0,05 dengan dk=81, diperoleh hasil t tabel sebesar 1,990. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa t hitung > t tabel atau 1,742 > 1,990 dan hasil signifikansi t variabel pembagian kerja dari tabel 4.7 menunjukkan nilai sebesar 0,085 > 0,05 yang berarti bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa H 2 tidak diterima. Hasil uji F (simultan) untuk menjawab H 3 ditunjukkan pada tabel berikut: Model 1 Regr essio n ANOVA Sum of Squares df Mean Square F Sig a</p> <p>2. Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap prestasi karyawan</p>
2.	Hedrianto (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro	<p>1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan Ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Sosro, dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro akan meningkat. Ada pengaruh positif antara variabel kompensasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Sosro, dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>

E. Kerangka Konseptual

Motivasi dan kompensasi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi prestasi kerja yang baik. Untuk itu motivasi dan kompensasi karyawan dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Hariandja (2006:195) menyatakan bahwa “Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.(Hasibuan: 2013),Kompensasi menurut Sihotang (2007:220) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer yang baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi prestasi kerja (Y) dan variabel kompensasi (X2) juga terhadap prestasi kerja(Y) secara parsial. Variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bank BTPN cabang tanjung sari medan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003:48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan.
3. Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan Medan yang terletak di Jl. Tanjung Sari No.126 Medan .

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan lima bulan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2017

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi						
7	Ujian Skripsi						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari kantor Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan berjumlah sebanyak 36 orang.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan Tetap
Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan
Tahun 2016

Pegawai	Jumlah
Asisten Manajer Bisnis Mikro	2
Asisten Operasional	1
Asisten Manajer Pemasaran Komersial	1
Associate Account Officer	4
Associate Credit Investigator	1
Associate Funding Officer	1
Junir Account Officer	1
Junior Staff	1
Pekerja Dalam Pembinaan	3
Pekerja Istirahat Sakit	1
Petugas Adm DJS	1
Petugas Adm Kredit	1
Petugas adm Kredit Junior	2
Petugas Adm Unit	1

Petugas Laporan Arsip, IT, Maint, Junior	1
Petugas Layanan	3
Petugas Logistik	1
Petugas Sekretariat dan SDM Junior	1
Petugas Sekretariat dan SDM Senior	1
Petugas TKK	1
Petugas TKK Junior	1
PJ. Asisten Manajer Pemasaran Dana	1
PJ. Supervisor Penunjang Operasional	1
Supervisor Layanan Kas	1
Supervisor Layanan Operasional	1
Supervisor Penunjang Bisnis	1
Teller	1
Total	36 Orang

Sumber : BTPN Cabang Tanjung Sari, 2016

2. Sampel

Sugiyono (2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan menggunakan jenis teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetapi Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan yang berjumlah 36 orang.

C. Definisi Operasional / Variabel

1. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Prestasi Kerja yaitu Suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (hasibuan 2013).
2. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :
 - a. Variabel Prestasi Kerja (X_1) merupakan proses pengevaluasian kemampuan kerja karyawan yang objektif.
 - b. Variabel Kompensasi (X_2), merupakan adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Tabel III.3
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel		Indikator	Skala
1.	Prestasi Kerja (Y)	prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. Kerjasama	<i>Likert's</i>
2.	Motivasi (X_1)	Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.	a. Kesempatan untuk maju Promosi b. Pengakuan sebagai individu c. Keamanan d. Tempat kerja yang baik e. Perlakuan yang wajar f. Pengakuan atas prestasi	<i>Likert's</i>

3.	Kompensasi (X_2)	kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan.	a. Persepsi Terhadap Gaji b. Persepsi terhadap Insentif c. Persepsi terhadap Asuransi yang disediakan oleh perusahaan	<i>Likert's</i>
----	----------------------	--	---	-----------------

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan Bank BTPN cabang tanjung sari medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporn hasil kerja karyawan Bank BTPN cabang tanjung sari medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan *Questionnaire*, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman*.

Pengertian Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan Sarwono(2006:43), menyatakan bahwa“Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

. Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai $Tolerance > 1$, atau nilai $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *spearman rank* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Motivasi)

X₂ = Variabel bebas (Kompensasi)

o = Konstanta

β_{1,2} = Koefisien Regresi

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

a. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R² < 1), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik. Kriteria Pengambilan Keputusan Koefisien Determinasi (R²) :

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan Hasil Uji t variabel motivasi , Nilai t_{hitung} motivasi diperoleh sebesar 1.344 dan signifikan $0.001 < 0.05$ maka motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank BTPN cabang Tanjung sari medan. Maka hipotesis diterima.
2. Berdasarkan Hasil Uji t variabel kompensasi, Nilai t_{hitung} kompensasi diperoleh sebesar 8.014 dan signifikan $0.000 < 0.05$ maka kompensasi positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank BTPN cabang Tanjung sari medan. Maka hipotesis diterima.
3. Berdasarkan nilai uji F, diperoleh 66.675 dan pada kolom sig $0.000 > 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja dan pengawasan atasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Bank BTPN cabang tanjung sari medan. Maka hipotesis diterima.

B. Saran

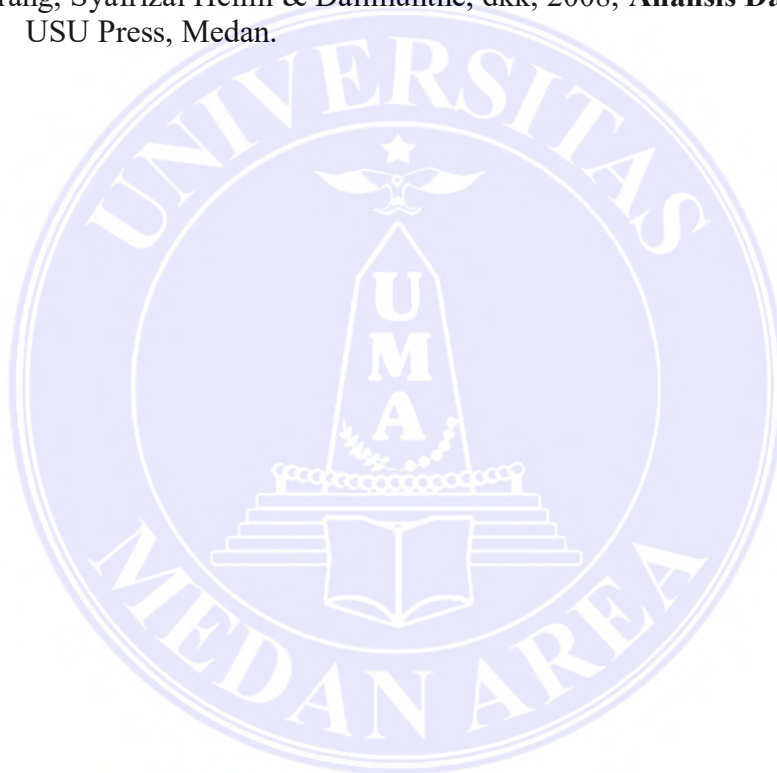
Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Variable kompensasi terlihat lebih tinggi karena tingkat pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan dalam bentuk gaji yang diterima karyawan dibayarkan satu bulan sekali telah disesuaikan dengan kenaikan harga dari tahun ke tahun. Begitu pun dengan upah yang diterima karyawan dirasakan adil, insentif yang ditambah karyawan menambah penerimaan pendapatan dan meningkatkan semangat kerja, juga sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pihak PT. Bank BTPN Cabang Tanjung Sari Medan diharapkan mampu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. PT. Diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.
2. Motivasi terlihat rendah, untuk itu pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, **Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pen. PT Refika Aditama
- Filippo, Edwin B. 2003. **Manajemen Personalia**. Jilid1. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta
- Handoko T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P., 2005, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Jogiyanto. 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Kadarisman. (2012). **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini, 2008, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, **Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito Alex S., 2003, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2006, **Manajemen Personalia**, Djambatan, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sartika Dyah Pangastuti, 2012, **Pengaruh Kepemimpinan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta**, BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sanusi, Ahmad & Sutikno Solary, 2009, **Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan**, Cetakan Pertama, Pnospeet, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Sirait, Justine. 2006. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Garasindo: Jakarta.

- Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011, **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Alfabeta. Bandung.
- Thoha Miftah, 2007, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Edisi 5, Cetakan Keempat Belas, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2008. **Pemasaran jasa**. Malang: Bayu Media Publishing
- Winardi, 2006, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Cetakan 1-2, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, 2008, **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.



KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASITERHADAP
PRESTASI KERJAKARYAWAN BANK BTPN
CABANG TANJUNG SARI
MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox*list (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

PRESTASI KERJA (Y)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
Kuantitas Kerja						
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
Disiplin Kerja						
3	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
Inisiatif						
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
Kerja Sama						
5	Karyawan mampu bekerja sama dengan atasan					

MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kesempatan Untuk Maju						
1	Kemajuan Perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih giat					
Pengakuan Sebagai Individu						
2	Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja					
Keamanan						
3	Karyawan tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja.					
Tempat Kerja yang baik						
4	Lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.					
Pengakuan Atas Prestasi						
5	Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja					

KOMPENSASI (X2)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
Persepsi Terhadap Gaji						
1	Besarnya Gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan pada perusahaan.					
Persepsi Terhadap Insentif						
2	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.					
Persepsi terhadap Asuransi						
3	Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Frequencies

[DataSet0]

Frequency Table

Variabel Y (Prestasi Kerja)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	63.9	63.9	63.9
	4	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	23	63.9	63.9	66.7
	4	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	24	66.7	66.7	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	55.6	55.6	55.6
	4	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	19	52.8	52.8	55.6
	4	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Variabel X1 (Motivasi)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	23	63.9	63.9	66.7
	4	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	23	63.9	63.9	66.7
	4	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.6	5.6	5.6
	3	20	55.6	55.6	61.1
	4	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.1	11.1
	3	21	58.3	58.3	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	61.1	61.1	61.1
	4	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Varikabel X2 (Kompensasi)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.1	11.1
	3	16	44.4	44.4	55.6
	4	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	24	66.7	66.7	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	55.6	55.6	55.6
	4	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	55.40	32.400	.797	.951
p2	55.47	31.267	.821	.950
p3	55.40	33.114	.661	.954
p4	55.67	31.524	.779	.951
p5	55.40	31.829	.908	.948
p6	55.40	32.686	.743	.952
p7	55.67	32.095	.687	.953
p8	55.40	32.686	.743	.952
p9	55.60	30.829	.820	.950
p10	55.47	33.695	.595	.955
p11	55.33	31.810	.874	.949
p12	55.53	30.838	.654	.957
p13	55.40	31.829	.908	.948
p14	55.40	32.400	.797	.951

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17.00	3.429	.791	.874
p2	17.07	3.067	.806	.870
p3	17.00	3.714	.608	.909
p4	17.27	3.210	.721	.890
p5	17.00	3.286	.888	.854

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p6	21.20	4.886	.795	.875
p7	21.47	4.552	.763	.879
p8	21.20	4.886	.795	.875
p9	21.40	4.114	.891	.856
p10	21.27	5.781	.385	.927
p11	21.13	4.838	.781	.876

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p12	8.67	.810	.615	.824
p13	8.53	1.267	.694	.677
p14	8.53	1.267	.694	.677

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	10.0556	1.32976	36
Motivasi	16.64	2.086	36
Kompensasi	19.9444	2.56286	36

Correlations

		Prestasi Kerja	Motivasi	Kompensasi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.852	.814
	Motivasi	.852	1.000	.632
	Kompensasi	.814	.632	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja	36	36	36
	Motivasi	36	36	36
	Kompensasi	36	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Motivasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.790	.980

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.970	2	63.985	66.675	.000 ^a
	Residual	31.669	33	.960		
	Total	159.639	35			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Coefficients^a

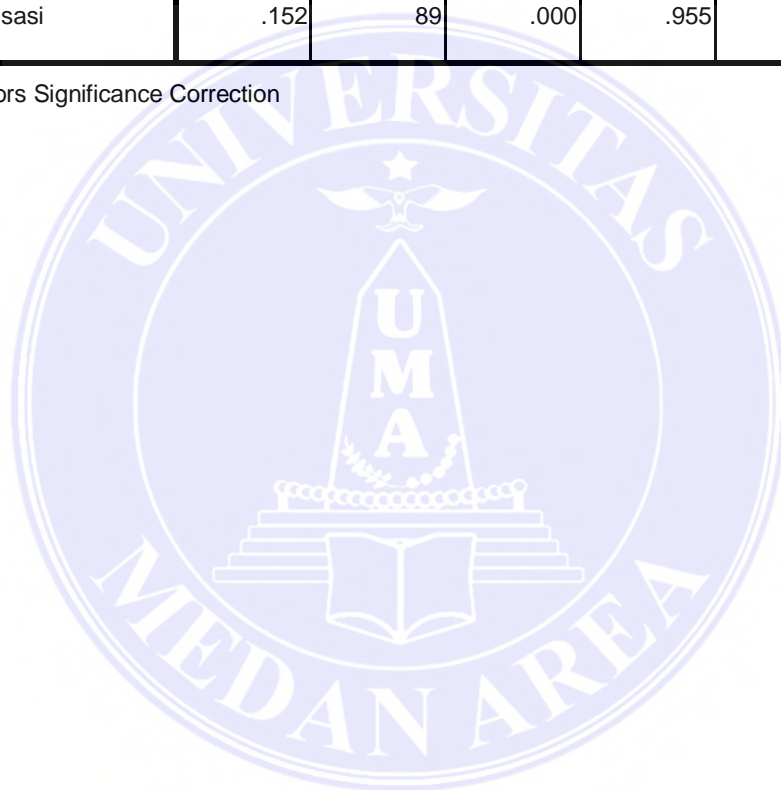
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.083	1.349		2.285	.029		
	Motivasi	.173	.128	.172	1.344	.001	.367	2.728
	Kompensasi	1.648	.206	1.026	8.014	.000	.367	2.728

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja	.222	89	.000	.920	89	.000
Motivasi	.164	89	.000	.934	89	.000
Kompensasi	.152	89	.000	.955	89	.004

a. Lilliefors Significance Correction



Variabel Terikat Y (Prestasi Kerja)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	4	16
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	4	3	4	18
12	3	3	3	4	4	17
13	3	3	3	4	4	17
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	3	3	3	16
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	4	4	17
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	2	14
21	3	4	4	4	4	19
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	3	4	3	16
25	4	4	3	4	3	18
26	4	4	4	4	3	19
27	3	2	2	3	3	13
28	3	3	3	4	3	16
29	4	3	3	3	3	16
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	3	4	16
36	3	3	3	3	3	15

Variabel bebas X1 (Motivasi)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	4	3	18
3	4	4	4	3	4	19
4	3	3	3	2	3	14
5	4	4	4	4	3	19
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	4	16
12	3	3	3	3	4	16
13	3	4	4	4	4	19
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	4	4	4	18
17	3	4	4	3	3	17
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	3	2	2	3	3	13
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	2	2	4	16
24	3	3	3	3	3	15
25	3	4	4	4	4	19
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	2	3	3	3	3	14
29	3	3	3	2	3	14
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	3	4	4	3	18
33	4	4	4	3	4	19
34	3	3	3	2	3	14
35	4	4	4	4	3	19
36	3	3	3	3	3	15

Variabel bebas X2 (Kompensasi)

No.	P1	P2	P3	Total
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	2	3	3	8
5	4	3	3	10
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	3	3	3	9
10	3	3	3	9
11	3	4	3	10
12	4	3	4	11
13	4	3	4	11
14	3	3	3	9
15	4	3	3	10
16	4	3	3	10
17	3	3	3	9
18	4	3	4	11
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
21	4	4	4	12
22	3	3	3	9
23	2	4	4	10
24	3	3	4	10
25	4	3	4	11
26	3	4	4	11
27	3	2	3	8
28	2	3	4	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	2	3	3	8
35	4	3	3	10
36	3	3	3	9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	13.10	2.516	.560	.848
P2	13.15	2.345	.787	.796
P3	13.15	2.345	.787	.796
P4	13.05	2.366	.633	.831
P5	12.95	2.050	.639	.842

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	13.25	3.145	.651	.823
P7	13.25	2.724	.739	.796
P8	13.15	2.450	.856	.759
P9	13.25	2.829	.668	.816
P10	13.10	3.358	.611	.878

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	3

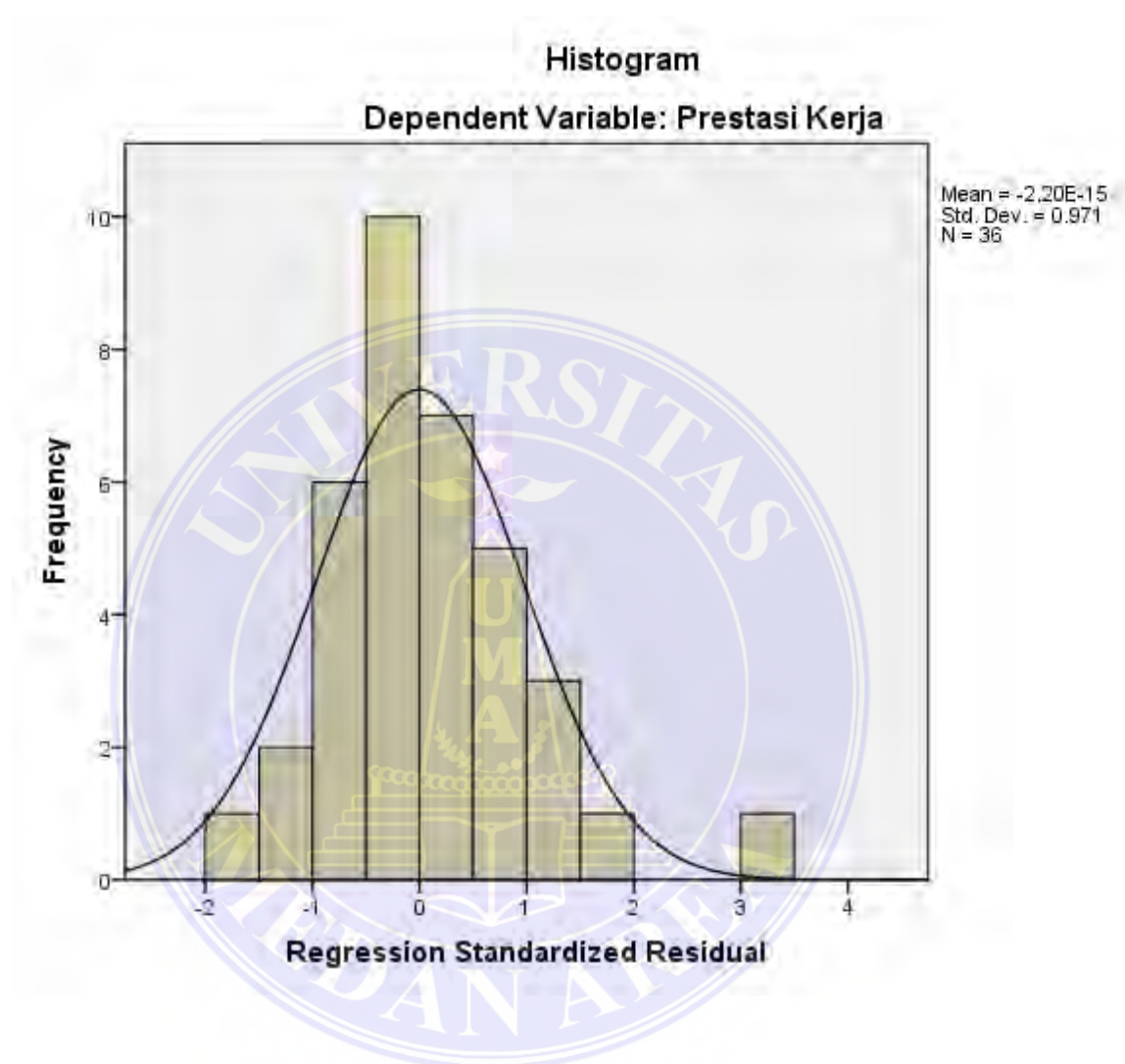
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	6.50	.579	.578	.655
P12	6.70	.958	.619	.791
P13	6.60	.674	.736	.438

Hasil Tabulasi data Uji Validitas dan Reabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
12	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3

Charts

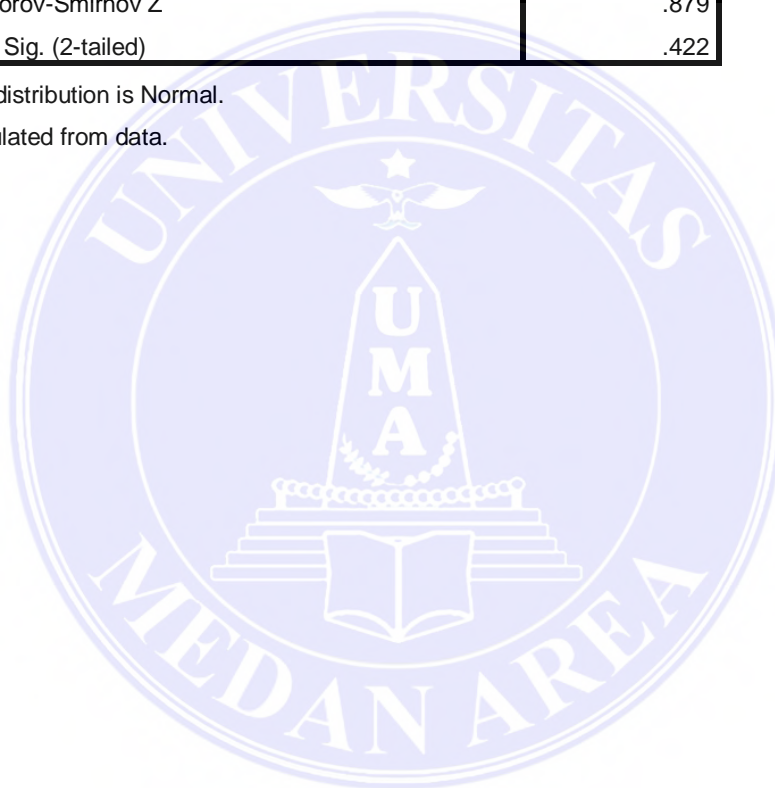


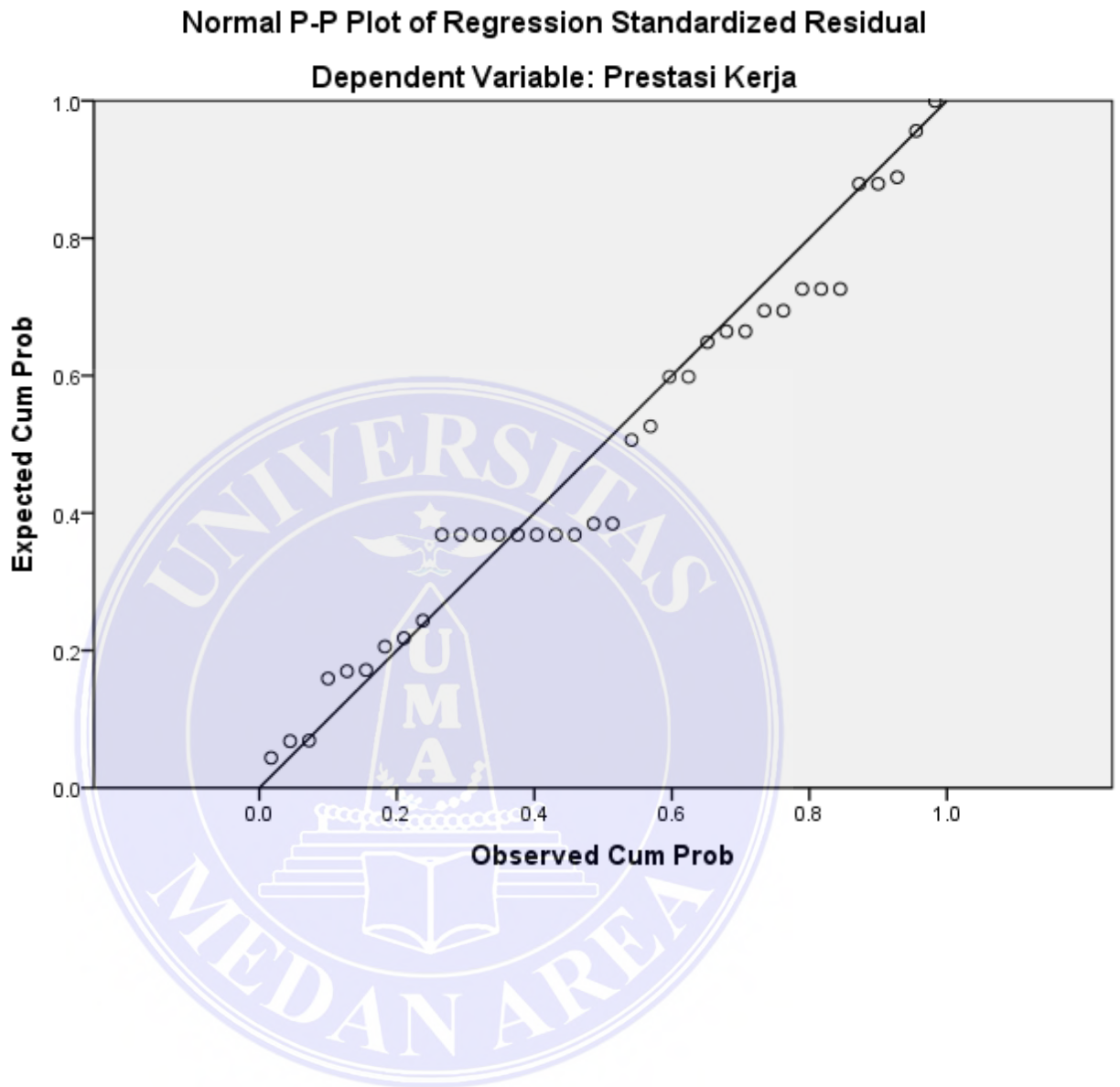
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

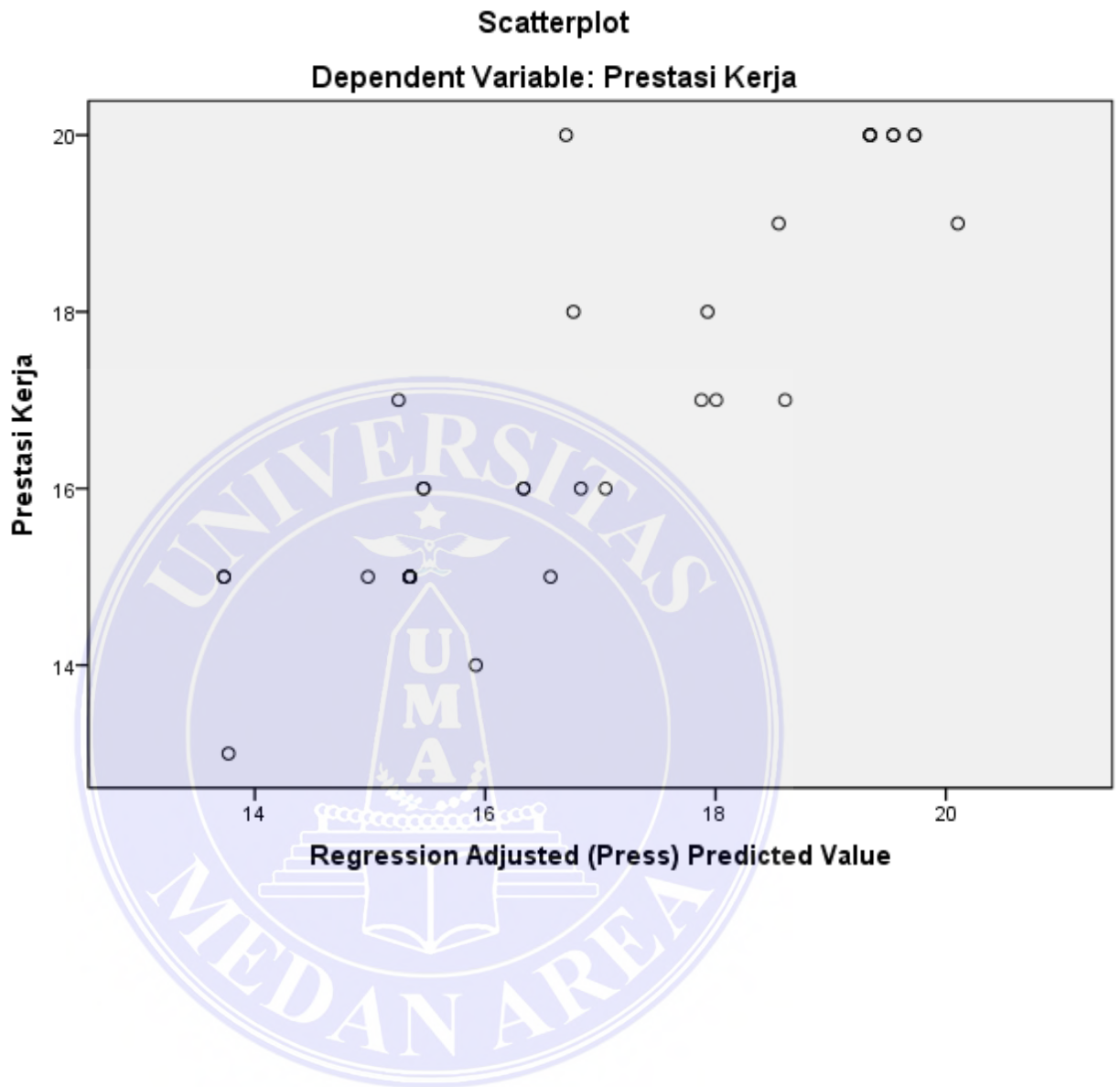
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95122081
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.







		P8	P9	P10	P11	P12	P13
P1	Pearson Correlation	.267	.138	.349	.318	.616	.491
	Sig. (2-tailed)	.115	.421	.037	.059	.000	.002
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.310	.250	.520	.349	.949	.660
	Sig. (2-tailed)	.066	.142	.001	.037	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.253	.183	.463	.302	1.000	.614
	Sig. (2-tailed)	.136	.285	.004	.074	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.355	.353	.548	.391	.614	1.000
	Sig. (2-tailed)	.034	.035	.001	.018	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.528	.420	.539	.534	.586	.546
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.001	.001	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.496	.424	.410	.591	.630	.444
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.013	.000	.000	.007
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.682	.424	.520	.429	.312	.444
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.009	.064	.007
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	1	.756	.329	.722	.253	.355
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.000	.136	.034
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.756	1	.303	.790	.183	.353
	Sig. (2-tailed)	.000		.072	.000	.285	.035
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.329	.303	1	.541	.463	.548
	Sig. (2-tailed)	.050	.072		.001	.004	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.722	.790	.541	1	.302	.391
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.074	.018
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.253	.183	.463	.302	1	.614
	Sig. (2-tailed)	.136	.285	.004	.074		.000
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.355	.353	.548	.391	.614	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.035	.001	.018	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P1	Pearson Correlation	1	.674	.616	.491	.379	.450	.338	.267	.138	.349	.318	.616	.491
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.023	.006	.044	.115	.421	.037	.059	.000	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.674	1	.949	.660	.532	.585	.378	.310	.250	.520	.349	.949	.660
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.023	.066	.142	.001	.037	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.616	.949	1	.614	.586	.630	.312	.253	.183	.463	.302	1.000	.614
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.064	.136	.285	.004	.074	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.491	.660	.614	1	.546	.444	.444	.355	.353	.548	.391	.614	1.000
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.001	.007	.007	.034	.035	.001	.018	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.379	.532	.586	.546	1	.729	.630	.528	.420	.539	.534	.586	.546
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.000	.001		.000	.000	.001	.011	.001	.001	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.450	.585	.630	.444	.729	1	.585	.496	.424	.410	.591	.630	.444
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.007	.000		.000	.002	.010	.013	.000	.000	.007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.338	.378	.312	.444	.630	.585	1	.682	.424	.520	.429	.312	.444
	Sig. (2-tailed)	.044	.023	.064	.007	.000	.000		.000	.010	.001	.009	.064	.007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.267	.310	.253	.355	.528	.496	.682	1	.756	.329	.722	.253	.355
	Sig. (2-tailed)	.115	.066	.136	.034	.001	.002	.000		.000	.050	.000	.136	.034
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.138	.250	.183	.353	.420	.424	.424	.756	1	.303	.790	.183	.353
	Sig. (2-tailed)	.421	.142	.285	.035	.011	.010	.010	.000		.072	.000	.285	.035
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

P10	Pearson Correlation	.349	.520*	.463*	.548*	.539*	.410	.520*	.329	.303	1	.541*	.463*	.548*
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.004	.001	.001	.013	.001	.050	.072		.001	.004	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.318	.349	.302	.391	.534*	.591*	.429	.722*	.790	.541*	1	.302	.391
	Sig. (2-tailed)	.059	.037	.074	.018	.001	.000	.009	.000	.000	.001		.074	.018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.616*	.949*	1.000*	.614*	.586*	.630*	.312	.253	.183	.463*	.302	1	.614*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.064	.136	.285	.004	.074		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.491*	.660*	.614*	1.000*	.546*	.444*	.444*	.355	.353	.548*	.391	.614*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.001	.007	.007	.034	.035	.001	.018	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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