

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON, TBK
KCP PLAJU PALEMBANG
TAHUN 2016**

SKRIPSI



**Nama : Juwita Asmara
Nim : 21 2012 091 M.**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON, TBK
KCP PLAJU PALEMBANG
TAHUN 2016**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Juwita Asmara
Nim : 21 2012 091 M.**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juwita Asmara

Nim : 21 2012 091 M.

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Februari 2017



Juwita Asmara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Bank Danamond, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016

Nama : Juwita Asmara

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

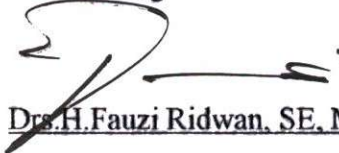
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 8 Februari 2017

Pembimbing



Drs. H. Fauzi Ridwan, SE, M.M.

NIDN : 0023075901

Mengetahui,

Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajaemen



Hj. Maftuhah Nurahmi, SE, M.Si.

NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

*"Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada
di jalan Allah".
(HR. Turmudzi)*

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- 1. Ayahanda Ku dan Ibunda Ku*
- 2. Para Saudara-saudara Ku Kakak dan Adik-Adik Ku*
- 3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.*
- 4. Teman-Teman ku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2012 serta Teman-Teman KKN Almamater ku Tercinta*

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON, TBK KCP PLAJU PALEMBANG TAHUN 2016** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing khususnya kelas malam yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.

4. Ayahanda ku dan Ibunda ku, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Edi Liswani ., SE.,M.Si serta Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Seluruh Staf karyawan PT Danamon TBK Palembang yang telah memberikan izin penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Tidak lupa kepada semua pekerja yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
7. Keluarga serta teman-teman seperjuangan ku yang selalu mendukung, dan selalu mendo'akan serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-temanku di kampus yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen angkatan 2012.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, 8 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTACK	xvi

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	10
--------------------------------	----

B. Landasan Teori	13
C. Hipotesis	37

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Data yang diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43

BAB IV. HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	85
B. Saran	85

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Kompensasi Tidak Langsung.....	5
Tabel 2	Daftar Kompensasi Langsung.....	7
Tabel 3	Penelitian Sebelumnya.....	12
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 5	Uji Validitas.....	72
Tabel 6	Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 8	Hasil Pengujian Hipotesis F.....	75
Tabel 9	Hasil Uji t.....	77
Tabel 10	Hasil Uji Determinan.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1 Struktur Organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	87
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner	90
Lampiran 3	Uji Validitas	93
Lampiran 4	Uji Reliabilitas.....	95
Lampiran 5	Regresi Linier Berganda.....	99
Lampiran 6	Tabel t.....	101
Lampiran 7	tabel r.....	102
Lampiran 8	tabel f	103

ABSTRAK

Juwita Asmara/212012091M./2017/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang Tahun 2016

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat pernyataan antara dua variabel atau lebih yaitu variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebar pada karyawan PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisisioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi berganda, uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi berganda ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis bahwa Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 12,421 + 0.011X_1 + 0.833X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ini $F_{hitung} (12,421) > F_{tabel} (4.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh anatara kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : kompensasi, motivasi dan kinerja

ABSTRACT

Juwita Asmara / 212012091M. / 2017 / The influence of Compensation and Motivation on Employee Performance of PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang 2016

The problem of this research is there any influence of compensation and motivation to employees performance at PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang year 2016. The goal is to determine the effect of compensation and motivation to employees performance at PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang year 2016. This research study termasuk statement associative nature between two or more variables is the variable compensation and motivation to variable performance.

The sample in this research were 30 respondents was distributed to the employees of PT. Bank Danamon, TBK KCP Plaju Palembang. The data used in this study are primary data such as the results of questionnaires filled out by respondents, and a secondary form of the number of employees. Methods of data analysis used qualitative analysis, validity and reliability testing, regression, t test (partial test).

The results of multiple regression using the research there is significant influence between compensation and motivation on employee performance. Based on the hypothesis that the calculation is based on the analysis by multiple linear regression variable compensation (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y) by the equation $Y = 12.421 + 0.011X1 + 0.833X2$. The test results showed this hypothesis F count ($12.421 > F$ table (4:05), then H_0 is rejected and H_a accepted. Means that there is influence anatara compensation (X1) and motivation (X2) simultaneously on the performance of employees' (Y). This shows that the compensation and motivation have a significant effect on employee performance

Keywords: compensation, motivation and performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dewasa ini, persaingan antara perusahaan baik di dalam maupun di luar negeri semakin ketat dan keras. Di samping itu juga, peningkatan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya.

Sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Menurut IBK (2008:7) Kinerja yaitu merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan oleh perusahaan jika kinerja karyawan didalam perusahaan bagus maka akan bagus pula kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara misalnya dengan pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi. Dengan proses-proses

tersebut perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut dapat dilihat table kinerja karyawan :

Tabel 1
Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang
Tahun 2016

Tahun	Target	Realisasi
2014	10,8 milyar	9,8 milyar
2015	8,26 milyar	7,25 milyar
2016	9,9 milyar	9,3 milyar

(Sumber: Data PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, 2016)

Berdasarkan ukuran indikator kinerja diatas dapat dilihat selama tahun 2014 sampai tahun 2016 target bank danamon belum tercapai. Hal ini di sebabkan karena masih banyaknya karyawan yang malas, yang dipengaruhi oleh factor motivasi dan faktor kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa materi ataupun non materi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:65) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bagi perusahaan kompensasi mempunyai arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang karyawan

menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan merupakan yang mendasar karena terkait dengan perilaku, kinerja, dan efektifitas tujuan perusahaan. Suatu perusahaan hendaknya memberikan kompensasi pada karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan oleh perusahaan jika kinerja karyawan didalam perusahaan bagus maka akan bagus pula kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara misalnya dengan pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi. Dengan proses-proses tersebut, perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terkait hal kompensasi, memotivasi karyawan sangatlah penting karna dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi karyawannya. Kurangnya motivasi pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi yang dilakukan oleh PT. Bank Danamon, Tbk Palembang hanya dibagikan salesman departemen marketing karna merekalah ujung tombak perusahaan. Motivasi yang dilakukan yaitu dengan pelatihan, training dan seminar yang di lakukan di hotel selama dua sampai tiga hari dengan pembawa materi dari perusahaan pusat di luar kota. Dari perusahaan pusat ini lah yang menyiapkan segalanya dari materi, pelatihan, training dan seminar. Banyak ditemui bahwa departemen lain menjadi iri karna hanya bagian salesman saja yang diberikan pelatihan atau training, hal tersebut lah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang merupakan salah satu perusahaan anak cabang kantor cabang konvensional, unit Danamon simpan pinjam (DSP) dan unit syariah yang memiliki 30 karyawan.

Bagi karyawan, upah menentukan kualitas dan standar hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, resiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya. Terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia di sebabkan sebagai tuntutan buruh

atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka. Kompensasi yang di berikan oleh PT. Danamon TBK KCP Plaju Palembang beragam, kompensasi yang di berikan berupa uang lembur, dan THR di bulan ramadhan. Semua itu merupakan upaya agar meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan maka akan tercapainya tujuan perusahaan dengan begitu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Adapun kompensasi tidak langsung yang di berikan perusahaan adalah bagi karyawati yang hamil hanya di berikan cuti hamil satu bulan. Kemudian, untuk tunjangan uang transfortasi hanya di berikan kepada kepala cabang dan kepala operasional saja. Sedangkan yang lainnya tidak dapat uang tunjangan transfortasi. Dari segi asuransi atau jaminan kesehatan berada pada tarap yang berbeda seperti kepala cabang pada level pertama dengan angsuran bayaran Rp.120.000,- pada kelas pertama untuk asuransi jiwa. Adapun kompensasi tidak langsung yang di peroleh karyawan/I dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Daftar Kompensasi Tidak Langsung Pada PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang

No	Jabatan	Cuti berbayar	Ansuransi	Dana Pensiun	Tunjangan	Kompensasi Pekerja
1	Pimpinan	√	120.000	√	√	√
2	Manajer	—	100.000	√	√	√
3	Kepala Operasional	—	75.000	√	√	√
4	Teller	√	45.000	√	—	—
5	Marketing (AO)	—	45.000	√	—	—
6	PO	—	45.000	√	—	—
7	Bag. Collection Admin	—	45.000	√	—	—
8	Bag. Personel Admin & GA	√	45.000	√	—	—

(Sumber: Data PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, 2016)

Tabel 1 di atas merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan seperti hanya teller dan bagian personel Admin & GA yang mendapat cuti berbayar untuk cuti kehamilan selama satu bulan, untuk kompensasi tidak langsung berupa dana pensiun hanya diberikan pada pimpinan, manajer, kepala operasional, teller, marketing, PO, Bagian collection Admin, Bagian Personel Admin & GA dengan besar uangnya hanya sesuai jabatan masing-masing dan masa kerja. Untuk tunjangan makan & transport hanya diberikan pimpinan, manajer, kepala operasional.

Berdasarkan hasil obeservasi dilapangan, Kemungkinan besar karyawan PT. Bank Danamon Tbk mempunyai Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih, Berkurangnya rasa tertarik pada diri karyawan akan pekerjaannya yang sekarang, Karyawan mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu, pekerjaannya yang tidak diperhatikan, mogok kerja, keluhan – keluhan, dan karyawan mencari pekerjaan yang menawarkan pekerjaan lebih tinggi.

Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal dan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan masih rendah. Disamping itu juga, pimpinan kurangmemperhatikan karyawannya terlihat dari adanya karyawan yang melalaikan tugasnya dengan bermalas – malasan dalam bekerja. Iklim kerja yang kurang kondusif terlihat dari hubungan yang kurang harmonis dan akrab. Adapun besarnya gaji atau upah karyawan pada PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 3
Daftar Kompensasi Langsung
Pada Pt. Bank danamon Tbk KCP Plaju Palembang

NO	Jabatan	Jumlah	GajiPerorang	Kompensasi/insentif
1	Pimpinan	1	Rp.15.000.000	Rp. 5.000.000
2	Manajer	3	Rp. 8.000.000	Rp. 1.500.000
3	Kepala Operasional	5	Rp. 6.000.000	Rp. 1.000.000
4	Teller	5	Rp. 3.000.000	Rp. 5.00.000
5	Marketing (AO)	9	Rp. 3.000.000	-
6	Po	4	Rp. 1.800.000	-
7	Bag.Collection Admin	1	Rp. 1.800.000	-
8	Bag. Personal Admin & GA	2	Rp. 1.600.000	-
	Jumlah	30		

(sumber. Data PT.Danamon Tbk Kcp Plaju Palembang 2016)

Tabel dua diatas merupakan data dari pembulatan nominal rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT.Danamon Tbk KCP Plaju Palembang jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan Bag. Personel Admin & GA dengan pendapatan gaji bersih dibawah UMK PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, yaitu sebesar Rp. 1.822.500. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan. Kenaikan gaji/upah secara konseptual merupakan rahasia perusahaan, tetapi jika dilihat secara umum job grade akan mempengaruhi upah/gaji yang diterima oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi *job grade* seorang karyawan, maka otomatis upah/gaji yang didapat akan ikut naik dengan perhitungan dari PT. Danamon Tbk KCP Plaju Palembang dan untuk proses

kenaikan *job grade* tersebut dapat diusulkan setelah 5-10 tahun masa kerja. Perhitungan kompensasi atas besarnya gaji, jabatan, dan masa kerja yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihakdan penelitian adalah :

a. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitianini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari dalam konsentrasi sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi PT. Bank Danamon, Tbk Plaju Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi para pengambil kebijakan guna menetapkan rencana dan setrategi dimasa

yang akan datang dan bagi pihak – pihak terkait lainnya serta pelaksana pelayanan kesehatan guna meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan khususnya mengetahui hal – hal terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun peneliti lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian lain oleh Hadi Kurniadi (2010) berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Intan Karunia Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Intan Karunia Palembang baik secara bersama –sama maupun sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan 185 sampel yang diambil secara *random sampling*. Desain yang digunakan dalam penelitian ini ialah desain korelasional. Sumber data yaitu data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari kuisioner sedangkan data sekunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan : $Y=5,224 + 0,013X$ bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Intan Karunia Palembang.

H. Teman Koesmoro (2012) dengan judul penelitian : pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Tujuan penelitian ini ialah untuk membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode data kualitatif. Analisis yang digunakan dalam sampel penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) program

AMOS disertai uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) pada persamaan struktural. Hasil penelitian yang didapat adalah bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462, Dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 0.003, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuaan kerja sebesar 1.183.

Edi Sutrisno (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Penelitian ini menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan dan gurusekolah tersebut, yang kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *randaom sampling*, sehingga terdapat beberapa karakteristik dalam memilih responden. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Uji hipotesis yang menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansinya dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan juga membandingkan antara nilai t tabel dan t hitung. Sehingga hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai sig (2-tailde) lebih kecil dari 0,05 (alpha). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis di tolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Sebelumnya	Persamaan	Perbedaan
Hadi Kurniadi (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Intan Karunia Palembang.	Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang kinerja karyawan	Perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian.
H. Teman Koesmoro (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur	Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang kinerja karyawan	Perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian.
Edi Sutrisno (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak	Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian.

Sumber: Penulis, 2016

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

Selain diberikan motivasi yang cukup, dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pimpinan perusahaan juga harus memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yaitu kompensasi baik berupa insentif maupun bonus tambahan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang pada umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu Hasibuan, 2009:118).

a) Kompensasi Langsung

Malayu Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa kompensasi dibedakan atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung berupa benefit dan service yaitu penghargaan

tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti promosi jabatan, asuransi, fasilitas-fasilitas dll.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Malayu Hasibuan (2009:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

(1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi relatif besar.

(2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka kompensasi akan semakin besar. Hal ini dikarenakan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tergantung dari kemampuan perusahaan itu sendiri untuk membayar karyawan.

(3) Serikat Buruh

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang maka kompensasi relatif semakin kecil.

(4) Upah

Merupakan imbalan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin besar pula upah yang diterima, prestasi ini dinyatakan dengan produktivitas.

b) Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Malayu Hasibuan,2009:138)

(1) Ikatan Kerja Sama

Terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

(2) Kepuasan Kerja

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

(3) Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja.

(4) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

(5) Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adapun menurut Malayu Hasibuan (2009:122).

(1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan dengan asas adil maka akan tercapai suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

(2) Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasari atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku

2. Motivasi

Untuk dapat memenuhi standar kinerja yang baik, suatu perusahaan harus mampu untuk memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka. Ada banyak cara yang dapat dilakukan seorang pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut yaitu dengan cara memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori

motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

1) Wibowo (2011:379) menyatakan :

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2) Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:837) menyatakan :

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:838) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang disarankan sekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seperti hubungan kerja antara atasan dan

bawahan yang harmonis, serta komunikasi sesama antar karyawan yang terarah dengan baik.

(2) Gaji yang adil dan kompetitif

Yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

(3) Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang (diluar gaji) yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

(4) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam berkerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu karyawan dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

(5) Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan atau pegawai akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan atau pegawai lain serta bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk memperhatikan kesuksesan tersebut.

(6) Perlakuan adil dari manajemen

Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan tetap dipertahankan, fasilitas, penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan tetap juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila karyawan atau pegawai mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja untuk perusahaan untuk demi terwujudnya tujuan perusahaan.

(7) Bonus

Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

b) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sardiman(2010:89-91) bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

(1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

(2) Motivasi Entrinsik

Dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

c) Teori Motivasi

Veithzal Rivai (2011:840) menyatakan bahwa disini dikemukakan tiga pendapat mengenai landasan motivasi, ketiga pendapat tersebut adalah:

(1) Hierarki teori Kebutuhan, Teori Abraham H. Marshlow

(a) Kebutuhan Fisiologi

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Meliputi makanan, dan minuman, perlindungan fisik dan sebagainya.

(b) Kebutuhan Rasa Aman

Yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, tantangan dan maupun lingkungan hidup yang ada.

(c) Kebutuhan Kepemilikan Sosial

Yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, bersosialisasi dan kebutuhan untuk dicintai.

(d) Kebutuhan penghargaan diri

Yaitu kebutuhan harga diri, kebutuhan dihormati orang lain.

(e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian perilaku dan terhadap sesuatu.

(2) Teori X dan Y (Teori Doglas Mc Greger)

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

(a) Karyawan yang sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindar atau bermalas-malasan dalam bekerja.

(b) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin diakui untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja sungguh-sungguh.

- (c) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- (d) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan sebagai hal yang tidak begitu utama karena karyawan berfikir semua bisa diatasi dengan diri sendiri.

Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti:

- (a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- (b) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- (c) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebut secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya melalui dari kalangan top managemnt atau dewan direksi.

3. Kinerja Karyawan

(1) Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Menurut IBK (2008:7) Kinerja yaitu merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mulyadi (2010:151), Kinerja adalah Ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Noor (2012 : 270) Kinerja

merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mangkunegara (2008:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Disisi lain Whitmore dalam Noor (2012 : 270) Kinerja adalah Suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Berdasarkan dari data diatas dapat ditarik kesimpulan, Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya mencapai tujuan dalam perusahaan.

(2)Penilaian Kinerja Karyawan

Organisasi atau perusahaan yang mengikuti perkembangan guna memajukan usahanya dalam menghadapi pengaruh perubahan bisnis, ini dilakukan dengan banyak cara, seperti sistem-sistem yang digunakan tidak mendukung lagi dan ini membutuhkan inovasi atau terobosan yang baru agar dapat bersaing di dalam dunia bisnis.

Karyawan dan penilaian ini merupakan sebagai imbal-balik dalam pengukuran yang dilakukan oleh perusahaan dan membantu pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan dan memotivasi karyawannya, dimana hal ini sangat penting untuk peningkatan pelayanan yang dibutuhkan dalam strategi bisnis perusahaan (*The Bigg Picture Internet Juli-2001*)

Penilaian diharapkan dapat memotivasi prestasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan mengenai karir seorang karyawan yang dimilikinya seperti pendidikan, *skill* (kemampuan), jabatan dan pangkat dari segi ini dapat dipastikan juga bahwa umur seorang karyawan dapat menunjukkan kesenioran individu dalam berkarir pada perusahaan tersebut.

Secara lebih terperinci, kebijakan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut;

- (a) Untuk mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
- (b) Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu kerja dan hasil kerja.
- (c) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan kejenjang karirnya atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- (d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- (e) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
- (f) Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan, sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi bawahannya dalam bekerja.

(g) Dari hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Faktor fleksibilitas tersebut terutama dapat ditampung dalam penilaian terhadap unsur kompetensi (keahlian), efisiensi dan efektifitas, disamping seorang karyawan pada instansi tertentu atau unit penunjang seperti divisi kepegawaian, divisi keuangan dan divisi diklat dapat digunakan metode MBO (*management by objective*), artinya, penilaian prestasi dilakukan terhadap suatu unit secara utuh atau terhadap karyawan atau kelompok karyawan dengan membandingkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut IBK (2008: 92) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan bagian dari sistem formal dalam sebuah organisasi (selain sistem formal, di dalam organisasi juga berlaku sistem informal), dilakukan secara periodik, dan digunakan sebagai aktifitas evaluatif (penilaian) proses (*process*) dan hasil kerja (*output*) seorang pekerja atau kelompok kerja (*team*).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku dalam melaksanakan peranan yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh sumber daya manusia.

Menurut Mulyadi (2010 : 416) pengertian penilaian kinerja adalah hasil kerja operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang menilai hasil kerja atau kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menjalankan operasional sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Secara garis besarnya prosedur penilaian pelaksanaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagian personalia mengirimkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada setiap pejabat yang memiliki bawahan dalam lingkungan pengawasan atau bimbingannya, disertai pedoman dalam memberikan pedoman.
- 2) Pejabat penilai wajib melaksanakan penilaian atas hasil kerja para karyawan, penilaian ini dilaksanakan secara periodik, misalnya enam bulan atau satu tahun sekali.
- 3) Setelah menilai dan mengisi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka daftar tersebut diberikan kepada karyawan yang dinilai untuk dipelajari dan ditanda tangani sebagai tanda menyetujui penilaian tersebut.
- 4) Apa bila karyawan yang dinilai keberatan atas penilaian atasannya maka dia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan yang logis. Keberatan tersebut diajukan kepada atasan pejabat penilai melalui prosedur yang ada dalam jangka waktu tertentu (misalnya, 14 hari/2 minggu), sejak tanggal diterimanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 5) Pada tahap yang sama karyawan yang dinilai wajib mengembalikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada pejabat penilai selambat-lambatnya dalam batas waktu tertentu (misalnya, 14 hari/2 minggu), sejak tanggal diterimanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 6) Apabila setelah karyawan yang dinilai mempelajari dan menyetujui penilaian (titik c) maka pejabat penilai menyampaikan daftar penilaian pekerjaan tersebut kepada atasan pejabat penilai tanpa catatan atau perbaikan-perbaikan.
- 7) Tetapi apabila setelah karyawan yang dinilai berkeberatan, maka pejabat penilai menyerahkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada

atasan pejabat penilai dengan catatan tentang *tanggapan* pejabat penilai atas keberatan yang diberikan oleh karyawan yang dinilai.

- 8) Selanjutnya atasannya pejabat penilai memeriksa dengan cermat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang telah disampaikan kepadanya.
- 9) Apabila atasan pejabat penilai memperoleh atau mendapatkan alasan-alasan logis yang cukup kuat, maka atasan pejabat penilai dapat melakukan perubahan-perubahan nilai yang telah dibuat oleh pejabat penilai.
- 10) Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan karyawan berlaku dari sejak setelah ada tanda tangan pejabat penilai, karyawan yang dinilai dan dari atasan pejabat penilai, tanda tangan pejabat penilai menunjukkan keputusan yang terakhir dan tidak dapat dirubah lagi.

Tetapi apabila Bagian Personalia melihat adanya kejangalan atau keanehan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut, maka mereka wajib menelaah dan meneliti kembali untuk memperoleh kebenaran dan keobyektifan daftar penilaian tersebut. Formalitas dari penilaian kinerja setidaknya harus nampak dalam tiga hal:

- (1) Adanya proses dokumentasi pada segala aktivitas penilaian kinerja.
- (2) Adanya proses penilaian kinerja standar.
- (3) Adanya keterkaitan antara faktor yang akan dinilai pada penilaian kinerja dengan pekerjaan yg dilakukan pekerja.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- (1) Evaluasi (terhadap sesuatu yang sudah dikerjakan oleh pekerja), biasanya berkaitan dengan masalah:

- (a) Kompensasi.
- (b) Penambahan/ pengurangan karyawan.
- (c) Sistem seleksi pekerja.

Pengembangan pekerja, berkaitan dengan:

- a) Pemberian umpan balik terhadap kinerja yang telah dihasilkan.
- b) Pemberian arah perbaikan kinerja di masa yang akan datang.
- c) Proses identifikasi adanya kebutuhan terhadap pelatihan dan pengembangan.

(2) Penilaian dilakukan untuk menilai yaitu :

- (a) Jabatan merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang dilihat dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan mengenai bidang keahliannya.
- (b) Golongan merupakan tingkat untuk menentukan penggajian kepada karyawan yang nantinya diambil sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- (c) Pendidikan merupakan tingkat kepuasan dalam penentuan gaji pokok karyawan berdasarkan dengan prosedur perusahaan yang ada.
- (d) Kemampuan merupakan keahlian karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan sesuai dengan prosedur perusahaan dan bidang keahlian.

Sedangkan proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah utamanya adalah sebagai berikut :

- (1) Menentukan kriteria dan ukuran kinerja yang dibutuhkan (*performance requirement*).
- (2) Memilih teknik/ metode penilaian kinerja yang sesuai.
- (3) Melatih para atasan, seperti penyelia (*supervisor*) dan manager terutama dalam hal “teknik berkomunikasi” dengan para pekerja yang hendak dinilai.

- (4) Mendiskusikan teknik penilaian kinerja yang telah dipilih dan dilatihkan kepada para karyawan pada level yang bersesuaian.
- (5) Melakukan penilaian sesuai dengan standar penilaian (*Performance standards*) dan pekerjaan (*jobs standards*) yang telah ditetapkan.
- (6) Mendiskusikan hasil penilaian kinerja kepada para pekerja yang telah dinilai
- (7) Menentukan tindakan lanjutan terhadap hasil kinerja.

c) Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 199-201) sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1) Melibatkan Pimpinan Puncak

Komitmen manajemen tertinggi terhadap pengembangan dan penggunaan pengukuran kinerja merupakan elemen terpenting bagi suksesnya sistem pengukuran kerja.

2) Merasa Penting

Dorongan untuk maju atau secara lebih agresif kearah peningkatan pengukuran kinerja dan sistem manajemen kinerja secara umum adalah sebagai akibat dari kejadian yang tidak menyenangkan yang terjadi berulang yaitu kondisi yang mengancam eksistensi organisasi.

3) Keselarasan dengan arah stratejik

Sistem pengukuran kinerja akan sukses apabila strategi organisasi dan pengukuran kinerja berkaitan, yaitu selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

4) Kerangka Kerja Konseptual

Sistem pengukuran kinerja organisasi sebaiknya menjadi integral dalam

keseluruhan proses manajemen dan secara langsung dapat mendukung pencapaian organisasi mendasar.

- a) Komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja.
 - b) Keterlibatan karyawan apabila karyawan memiliki *input* untuk kepentingan penciptaan sistem pengukuran kinerja, maka organisasi dapat memanfaatkannya tanpa perlu meminta bantuan tenaga dari luar organisasi.
 - c) Perencanaan Strategik berorientasi pada pelanggan. Beberapa alat yang dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan mendapatkan *input* dari *stakeholders* bagi kepentingan perencanaan.
- 5) Mulai melakukan pengukuran kinerja

Terdapat tiga elemen yang bermanfaat dalam pembangunan dan menerapkan sistem pengukuran kinerja :

- (1) Perubahan dalam manajemen perencanaan (perencanaan dalam komunikasi)
- (2) Pembentukan tim dan pelatih
- (3) Pelatihan tepat waktu
- 6) Menciptakan Akuntabilitas Kinerja

Perlu bertanggung jawab dalam memperoleh hasil dari pengukuran. Kedua bentuk tanggung jawab tersebut, baik secara organisasi maupun individu merupakan hal yang perlu diidentifikasi dalam pengukuran kinerja.

- 7) Pengumpulan data dan pelaporan

Tugas pengumpulan data merupakan pekerjaan utama dan merupakan

pekerjaan pengumpulan dan pemeliharaan yang terpisah.

8) Menganalisis dan meninjau ulang data kinerja

Beragam proses dapat digunakan untuk menganalisis dan membenarkan data kinerja termasuk melalui : *operation research* (penelitian operasi).

9) Evaluasi dan penggunaan informasi kinerja

Informasi kinerja harus ditinjau ulang secara formal dan bila perlu ditingkatkan dan disederhanakan.

10) Pelaporan kinerja para pelanggan *stakeholders*. Data yang tersedia sebaliknya dilaporkan, dan kinerja perlu dijelaskan secara internal, dan informasi kinerja sebaiknya dikonsolidasikan secara lintas organisasi.

11) Mengulangi siklus

Dengan informasi kinerja, masyarakat dan *stakeholders* memperoleh masukan demi kepentingan proses perencanaan.

12) Input

Ini mempengaruhi proses perencanaan stratejik yang berorientasi pada masyarakat, proses penentuan tujuan tahunan dan proses penentuan sumber daya dalam perencanaan.

(d) Kegunaan Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 262) Sistem penilaian banyak digunakan adalah sebagai berikut :

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk :

- (1) Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi
- (2) Menindak pekerjaan yang kurang atau mendisiplinkan pekerja
- (3) Melatih, memutasikan atau mendisiplinkan pekerja
- (4) Memberi atau menunda kenaikan imbalan/balas jasa

- b. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
- d. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
- e. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

(e) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 264) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- (1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- (2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- (3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- (4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
- (5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian
- (6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu pekerjaannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan

(f) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 264-265) manfaat penilaian kinerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan prestasi kerja
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan penyesuaian kompensasi
- d. Keputusan promosi dan demosi
- e. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
- f. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
- g. Umpan balik terhadap sumber daya manusia

(g) Syarat Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 266) Syarat sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Relevance*: Sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.
- 2) *Acceptability*: Hasil dari sistem penilaian dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.
- 3) *Reability*: Hasil sistem penilaian dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas sistem penilaian dipengaruhi faktor antara lain : waktu dan frekuensi penilaian. Dalam hubungannya dengan sistem penilaian, disebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap karyawan yang sama memperoleh hasil nilai yang relatif sama.

- 4) *Sensitivity*: Sistem penilaian cukup peka dalam membebaskan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil/sukses, cukup ataupun gagal / jelek telah dilakukan oleh karyawan.

(h) Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam Kriteria Penilaian Kinerja ini, menurut Wibowo (2007 : 32) Penamaan tingkat penilaian dapat bervariasi, dapat bersifat : angka, alfabet, skala (diatas rata-rata, rata-rata, dibawah rata-rata), atau (sangat efektif, efektif, berkembang, dapat diperbaiki).

(i) Indikator-Indikator Kinerja

Adapun Indikator-indikator kinerja menurut Hersey, Blancard, dan Johnson dalam Wibowo (2007 : 102) sebagai berikut :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan Kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantumenyelesaikan tujuan dengan sukses

5) Kompetensi

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

Dwiyanto (2006:50-51), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut.

- 1) Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting. Sedangkan yang dimaksud dengan produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional, adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan tingkat manajerial, produktivitas tenaga kerja menurut Ndraha (2002:44), adalah perbandingan antara output (O, misalnya laba kotor) dengan input (I, misalnya total gaji), persatuan waktu (T).
- 2) Kualitas Layanan, yaitu: cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.

Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi public

- 3) Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksiharasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
- 4) Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit Lenvine

dalam Dwiyanto (2006:51). Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas

- 5) Akuntabilitas, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan birokrasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

e. Faktor-Faktor lain yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Prabu (2010: 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan

Karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) Apalagi superior,very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap seorang pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

3) Faktor Kompensasi

Penilaian kerja dapat dibantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan dalam perbaikan dalam pemberian kompensasi, gaji. Disiplin dan sebagainya.

C. Hipotesis

Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010: 53-52) jenis penelitian terbagi menjadi tiga yaitu:

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2) Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

3) Penelitian Asosiatif atau Hubungan

Penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian asosiatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang yang beralamat JL. di. Panjaitan No.68 Plaju Palembang, Sumatera Selatan – 30125.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai karyawan PT Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 	Ordinal
kompensasi (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Promosi jabatan 4. Asuransi 5. Fasilitas - fasilitas 	Ordinal
Motivasi (X ₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan PT. Bank Danamon, Tbk agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Lingkungan Kerja 3. Jaminan Pekerjaan 	Ordinal

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan Teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam peneliti ini adalah karyawan PT Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang yang berjumlah 30 orang karyawan yang bersifat finite atau dapat diketahui pasti.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Manajer	3
3	Kepala Operasional	5
4	Teller	5
5	Marketing (AO)	9
6	PO	4
7	Bag. Collection Admin	1
8	Bag. Personel Admin & GA	2
Jumlah		30

Sumber : PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, 2016

Adapun sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009:122) sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Menurut Istijanto (2010:117) sebagai pedoman dasar, untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200) riset seperti survey bila dilakukan terhadap semua karyawan. Sampel diambil dari seluruh karyawan berdasarkan pendidikan.

E. Data yang Diperlukan

1) Jenis Data

Menurut Sugiyono (2013:193) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi:

(1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data.

(2) Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang dimaksud berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193-203) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan datanya, yaitu: wawancara, kuesioner, observasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan yang tepat dan memperoleh informasi yang selengkap-lengkapnyanya, maka teknik yang digunakan untuk menggali informasi tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Dokumentasi

“Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, legger, dan sebagainya” (Arikunto,2010:231). Dalam metode ini apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap tidak berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukanlah beda mati. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa :

- a. Keadaan Perusahaan
- b. Daftar Gaji Karyawan

2) Kuisisioner

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:199-203). Angket adalah penelitian digunakan untuk mengetahui kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk.

Tabel 3

Kisi-Kisi Kuisisioner

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Item
1	Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai karyawan PT Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpun balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi	1-2 3-4 5-6 7-8
2	kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	1. Kompensasi Langsung (Gaji dan Insentif) 2. Kompensasi Tidak Langsung (promosi jabatan, asuransi, fasilitas)	9-10 11-12 13-14 15-16 17-18
3	Motivasi (X ₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan PT. Bank Danamon, Tbk agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.	a. Pengakuan b. Lingkungan Kerja c. Jaminan Pekerjaan	19-20 21-22 23-24

3) Wawancara

Wawancara dilakukan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Wawancara dimaksudkan untuk mengetahui keadaan perusahaan, sistem penggajian/pengupahan, prosedur

pemberian gaji, komunikasi pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada atasan (masukan).

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2013:13-14) yaitu :

a) Analisis kualitatif

Analisis Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data yang bersumber dari jawaban responden tersedia dalam berbagai alternatif :

Sangat setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan dengan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Jadi analisis regresi linier sederhana akan dilakukan bila jumlah variabel independen dan dependennya 1 (satu). Maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reabilitas, dan asumsi klasik

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009 : 115) uji validitas yang digunakan adalah *cronboach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *cronboach's Alpha* nilai R – hitung diwakili oleh nilai *corrected item – Total correlation*, dengan bantuan SPSS for windows versi 22.00

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 50

responden, maka $r - \text{tabel } df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 50 - 2 = 48$, maka $r\text{-tabel} = 0,2787$. Sedangkan kriteria pengujian menurut sugiyono (2009 : 116) adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai corrected item - total correlation ($r - \text{hitung}$) $> r - \text{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid
- 2) Jika nilai corrected item - total correlation ($r - \text{hitung}$) $< r - \text{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid

b) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2009 : 183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan kontruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sebenarnya sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode croanboach's Alpha. Menurut Sugiyono (2009 : 121) croanbach's Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1 -4, 1- 5) atau skor rentangan (misal 0 – 20, 0 – 50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

c) Uji Asumsi Klasik

Menurut Dwi (2008 :109) sebelum data diuji perlu diketahui apakah data melanggar asumsi dasar seperti *multikonearitas*, dan *autokorelasi*, *heterokedastisitas*. Parameter yang telah diestimasi dengan salah satu metode diatas kemudian akan diuji secara statistik untuk melihat

apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Cara pengujian yang dapat dilakukan adalah dengan uji nilai t.

d) Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Nilai duga dari Y (predeksi Y) dapat dilakukan dengan mengganti variabel X-nya dengan nilai nilai tertentu. Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi linear bergandanya dituliskan :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kompensasi
X_2	= Motivasi
a, b_1 , b_2	= koefisien regresi linear berganda
a	= nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$
b_1	= besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan, jika X_1 naik atau turun satu satuan dan X_2 konstan
b_2	= besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan, jika X_2 naik atau turun satu satuan dan X_1 konstan
+ atau -	= tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1 atau X_2
e	= Faktor Pengganggu

b. Uji F (uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Metode yang digunakan untuk menentukan uji F menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 16.00 dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$.

1) Kriteria Pengujian

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara bersama-sama.

H_a : Adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara bersama-sama.

2) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara bersama-sama.

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara bersama-sama.

c. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 16.00 dengan cara

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$

1) Kriteria Pengujian

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara parsial.

H_a : Adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara parsial.

2) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara parsial.

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Palembang secara parsial.

H. Jadwal Penelitian

Keterangan	July				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan	■	■	■	■																				
Laporan Survei Pendahuluan				■	■	■	■	■																
Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal																	■							
Revisi Seminar																					■			
Pengambilan Data																					■			
Pengolahan Data Analisis																						■		
Hasil Penelitian																							■	
Pengandaan Penelitian																								■
Ujian Komprehensif																								■
Perbaikan Skripsi																								■

I. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

BAB II KAJIAN PUSTAKA

- A. Penelitian Sebelumnya
- B. Landasan Teori
- C. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Lokasi Penelitian
- C. Operasionalisasi Variabel
- D. Populasi dan Sampel
- E. Data yang diperlukan
- F. Metode Pengumpulan Data
- G. Analisis Data dan Teknik Analisis

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

- A. Simpulan
- B. Saran

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Danamon didirikan pada tahun 1956 sebagai Bank Kopra Indonesia. Di tahun 1976 nama tersebut kemudian diubah menjadi PT Bank Danamon Indonesia. Di tahun 1988, Danamon menjadi bank devisa dan setahun kemudian mencatatkan diri sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Jakarta.

Sebagai akibat dari krisis keuangan Asia di tahun 1998, pengelolaan Danamon dialihkan di bawah pengawasan Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) sebagai BTO (Bank Taken Over). Di tahun 1999, Pemerintah Indonesia melalui BPPN, melakukan rekapitalisasi sebesar Rp32,2 triliun dalam bentuk obligasi pemerintah. Sebagai bagian dari program restrukturisasi, di tahun yang sama PT Bank PDFCI, sebuah BTO yang lain, dilebur menjadi bagian dari Danamon. Kemudian di tahun 2000, delapan BTO lainnya (Bank Tiara, PT Bank Duta Tbk, PT Bank Rama Tbk, PT Bank Tamara Tbk, PT Bank Nusa Nasional Tbk, PT Bank Pos Nusantara, PT Jayabank International dan PT Bank Risjad Salim Internasional) dilebur ke dalam Danamon. Sebagai bagian dari paket *merger* tersebut, Danamon menerima program rekapitalisasinya yang kedua dari Pemerintah melalui injeksi modal sebesar Rp28,9 triliun. Sebagai *surviving entity*, Danamon bangkit

menjadi salah satu bank swasta terbesar di Indonesia. Selanjutnya, Danamon terus melakukan upaya restrukturisasi yang mencakup aspek manajemen, karyawan, organisasi, sistem, dan identitas perusahaan. Upaya tersebut berhasil meletakkan landasan dan infrastruktur yang baru guna mendukung pertumbuhan berdasarkan prinsip transparansi, tanggung jawab, integritas dan profesionalisme.

Di tahun 2003, Asia Financial (Indonesia) Pte. Ltd mengakuisisi Danamon, melalui konsorsium Fullerton Financial Holdings, anak perusahaan yang dimiliki sepenuhnya oleh Temasek Holdings, dan Deutsche Bank AG yang merupakan pemegang saham pengendali. Setelah melakukan evaluasi menyeluruh di bawah manajemen yang baru, visi baru diluncurkan dan strategi baru dikembangkan dengan model bisnis spesifik untuk masing-masing segmen pasar. Sejalan dengan arahnya yang baru, pada tahun 2004 Danamon meluncurkan inisiatif Danamon Simpan Pinjam-nya, yang merupakan bisnis perbankan mikro, serta melakukan diversifikasi ke bidang kredit konsumen melalui akuisisi Adira Finance, salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia. Inisiatif tersebut diikuti dengan perluasan jaringan Danamon Simpan Pinjam di tahun 2005 serta akuisisi bisnis American Express di Indonesia di tahun 2006 yang menempatkan Danamon sebagai salah satu penerbit kartu terbesar di Indonesia.

Distribusi dan dilakukan ke banyak provinsi di Indonesia melalui anak perusahaan PT Bank Danamon. Sedangkan PT Bank Danamon KCP Plaju Palembang ini baru berdiri selama 5 tahun dan sudah

mengalami tiga kali perubahan kepemimpinan karena disebabkan oleh kondisi yang ada di dalam perusahaan saat itu dan jumlah karyawan di perusahaan berjumlah 30 karyawan.

2. Visi dan Misi

PT Bank Danamon KCP Plaju Palembang memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

1) Visi

Kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan.

2) Misi

- a. Danamon bertekad untuk menjadi “Lembaga Keuangan Terkemuka” di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan.
- b. Suatu organisasi yang terpusat pada nasabah, yang melayani semua segmen dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen, berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dan didukung oleh teknologi kelas dunia.
- c. Aspirasi kami adalah menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan yang dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, regulator dan komunitas dimana kami berada.

4. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Jam kerja yang berlaku di PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang sebagai berikut:

a. Hari Senin s/d Hari Kamis

Jam kerja : 08.00 s/d 15.00 WIB

Istirahat : 12.00 s/d 13.00 WIB

b. Hari Jum'at

Jam kerja : 08.00 s/d 15.00 WIB

Istirahat : 11.30 s/d 13.00 WIB

c. Hari Sabtu

Jam kerja : 08.00 s/d 12.00 WIB

Istirahat : 12.00 s/d 13.00 WIB

5. Daftar Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, 2016 secara keseluruhan berjumlah 30 karyawan.

Tabel IV. 1**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Manajer	3
3	Kepala Operasional	5
4	Teller	5
5	Marketing (AO)	9
6	PO	4
7	Bag. Collection Admin	1
8	Bag. Personel Admin & GA	2
Jumlah		30

Sumber : PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, 2016

6. Distribusi Responden**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	16	53,3%
2	Perempuan	14	46,7%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (53,3%) dan perempuan sebanyak 14 orang (46,7%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan laki-laki

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	0	0%
4	D1/D2/D3	6	20%
5	S1	24	80%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SMP sebanyak 0 orang (0%) SMA sebanyak 0 Orang (0%), dan Diploma sebanyak 6 orang (20 %), dan dan S1 sebanyak 24 orang (80 %). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan S1, dikarenakan perusahaan menganggap pekerjaan menuntut pendidikan akan tetapi keterampilan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	13	43,3%
2	1 - 5 tahun	17	56,7%
3	5-10 tahun	0	0%
4	> 10 tahun	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang banyak 1-5 tahun berjumlah 17 (56,7%) karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan ini baru berdiri 5 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	20	66,7%
2	26 – 30 Tahun	8	26,7%
3	31 – 40 Tahun	2	6,7%
4	41 – 50 Tahun	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas, menunjukkan bahwa usia karyawan tidak ada yang melebihi usia 40 tahun hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang masih berada pada usia yang produktif.

B. Hasil Analisis

Dapat di lihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang Laki - laki, Yaitu sebanyak 16 orang (53,3%), sedangkan perempuan 14 (46,7 %). Dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang Lebih banyak laki – laki, dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan laki – laki karena laki – laki dianggap tidak terlalu banyak berhalangan sehingga bisa menghambat kinerja karyawan. Sudah berpengalaman > 10 tahun sebanyak 0 orang (0%), berpengalaman antara 5 – 10 tahun sebanyak 0 orang (0%), berpengalaman antara 1 – 5 tahun sebanyak 17 orang (56,7%), dan berpengalaman di bawah 1 tahun sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang belum memiliki pengalaman kerja yang Cukup memadai. Tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak menjadi responden, Yaitu tingkat pendidikan SI sebanyak 24 orang (80%), dan Diploma III sebanyak 6 orang (20%). Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang, sudah memadai karena sudah di dominasi tingkat pendidikan sarjana.

Usia karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata – rata berada pada usia 20 – 25 tahun sebanyak 20 orang (66,7%). Selebihnya Berada pada usia 26 - 30 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), dan berada pada usia 41 – 50 tahun sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menggambarkan bahwa rata – rata karyawan PT. Bank Danamon Tbk Kcp Plaju Palembang masih berada pada usia produktif.

7. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Indikator Kinerja

Tabel IV.7

Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Hasil Kerja Yang Sudah Sesuai Dengan Target Atau Sasaran Perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	6,7%
2	Setuju	23	76,7%
3	Netral	5	16,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 2 (6,7%), Setuju 23 (76,7%), Netral 5 (16,7%), Tidak Setuju 0 (0%), dan sangat tidak setuju 0 (0%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden memiliki keinginan tinggi untuk mencapai sasaran atau target perusahaan.

Tabel IV.8

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Memiliki Kualitas Yang Baik Dalam Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	10,0%
2	Setuju	20	66,7%
3	Netral	7	23,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 3 (10,0%), Setuju 20 (66%), Netral 8 (12,77%), Tidak Setuju 17 (26,15%) dan Sangat Tidak Setuju 7 (23,3%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah memiliki kualiatas yang baik dalam bekerja.

Tabel IV.9
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Yang Sudah Menggunakan Waktu Kerja Sesuai Dengan Keinginan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	10,0%
2	Setuju	24	80,0%
3	Netral	1	3,3%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 3 (10,0%), Setuju 24 (80,0%), Netral 1 (3,3%), Tidak Setuju 1 (3,3%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah atau ingin menggunakan waktu kerja seefektif mungkin.

Tabel IV.10

Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Mampu Menggunakan Biaya yang Ideal dalam Bekerja Akan Tetapi Tetap Mendapatkan Hasil yang Baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3%
2	Setuju	21	70,0%
3	Netral	3	10,0%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (13,3%), Setuju 21 (70,0%), Netral 3 (10,0%), Tidak Setuju 1 (3,3%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah menggunakan biaya dengan efektif yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Tabel IV.11

Tanggapan responden tentang Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	10,0%
2	Setuju	25	80,0%
3	Netral	2	3,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 3 (10,0%), Setuju 24 (80,0%), Netral 1 (3,3%), Tidak Setuju 1 (3,3%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah memiliki kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya.

Tabel IV.12
Tanggapan responden tentang Kemampuan kerja setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3%
2	Setuju	21	70,0%
3	Netral	3	10,0%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (13,3%), Setuju 21 (70,0%), Netral 3 (10,0%), Tidak Setuju 1 (3,3%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responen menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah memiliki kemampuan kerja setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Tabel IV.13
Tanggapan responden tentang Karyawan mengetahui kejelasan uraian tugasnya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3%
2	Setuju	21	70,0%
3	Netral	3	10,0%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 4 (13,3%), Setuju 21 (70,0%), Netral 3 (10,0%), Tidak Setuju 1 (3,3%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah mengetahui kejelasan uraian tugasnya.

Tabel IV.14
Tanggapan responden tentang Karyawan memiliki beban kerja sesuai dengan jabatannya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	13,3%
2	Setuju	19	63,3%
3	Netral	6	20,0%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang menjawab Sangat Setuju 2 (6,7%), Setuju 19 (63,3%), Netral 6 (20,0%), Tidak Setuju 2 (6,7%) dan Sangat Tidak Setuju 1 (3,3%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden sudah memiliki beban kerja sesuai dengan jabatannya

b. Kompensasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.14
Karyawan diberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3%
2	Setuju	16	53,3%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	8	26,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 20 responden (66,7%). Terdapat 2 responden (6,7%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 8 (26,7%) yang menjawab tidak setuju artinya karyawan sudah diberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh karyawan.

Tabel IV.15

Karyawan diberikan gaji oleh perusahaan sesuai dengan UMR

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23,3%
2	Setuju	17	56,7%
3	Netral	6	20%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 24 responden (80%). Terdapat 6 responden (20%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 0 (0%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan karyawan sudah diberikan gaji oleh perusahaan sesuai dengan UMR

Tabel IV.16

Karyawan diberikan insentif sesuai beban kerjanya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	10%
2	Setuju	25	83,3%
3	Netral	1	3,3%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 28 responden (93,3%).

Terdapat 1 responden (3,3%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 1 (3,3%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan sudah diberikan insentif sesuai beban kerjanya.

Tabel IV.17
Karyawan diberikan insentif yang adil dan wajar

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	20%
2	Setuju	20	66,7%
3	Netral	1	3,3%
4	Tidak Setuju	3	10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 26 responden (86,7%). Terdapat 1 responden (3,3%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 3 (10%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan sudah diberikan insentif yang adil dan wajar.

Tabel IV.18
Karyawan diberikan insentif sesuai beban kerjanya

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	20	66,7%
3	Netral	1	3,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 29 responden (96,7%). Terdapat 1 responden (3,3%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 0 (0%) responden yang menjawab tidak setuju artinya Karyawan sudah diberikan insentif sesuai beban kerjanya.

Tabel IV.19
Karyawan yang berprestasi akan memperoleh promosi jabatan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26,7%
2	Setuju	17	56,7%
3	Netral	3	10%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 25 responden (83,4%). Terdapat 3 responden (10%) yang menjawab netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 1 (3,3%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan yang berprestasi sudah memperoleh promosi jabatan.

Tabel IV.20
Karyawan akan diberikan promosi jabatan yang memiliki keterampilan dan kualitas kinerja yang baik

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,3%
2	Setuju	21	70%
3	Netral	3	10%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 25 responden (83,4%). Terdapat 3 responden (10%) yang menjawab netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan sudah diberikan promosi jabatan yang memiliki keterampilan dan kualitas kinerja yang baik

Tabel IV.21
Semua karyawan mendapatkan tunjangan asuransi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16,7%
2	Setuju	21	70%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 26 responden (86,7%). Terdapat 2 responden (6,7%) yang menjawab netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju artinya hampir semua karyawan sudah mendapatkan tunjangan asuransi.

Tabel IV.22
Karyawan wajib membayar uang asuransi dipotong dari gaji

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	16,7%
2	Setuju	18	70%
3	Netral	3	10%
4	Tidak Setuju	2	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 25 responden (83,3%). Terdapat 3 responden (10%) yang menjawab netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju artinya karyawan diwajibkan membayar uang asuransi dipotong dari gaji.

Tabel IV.23
Fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang optimal

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16,7%
2	Setuju	22	73,3%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	1	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 27 responden (90,0%). Terdapat 2 responden (6,7%) yang menjawab netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat, dan sebanyak 1 (3,3%) responden yang menjawab tidak setuju artinya semua karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang optimal

C. Motivasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.24
Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Berprestasi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	9	58%
3	Netral	9	18%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 11 (22%), Setuju 29 (58%), Netral 9 (18%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden ingin jika karyawan berprestasi mendapatkan penghargaan.

Tabel IV.25
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Perusahaan Nyaman Dan Kondusif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16%
2	Setuju	14	68%
3	Netral	7	14%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 50 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 8 (16%), Setuju 34 (68%), Netral 7 (14%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya lingkungan kerja perusahaan nyaman dan kondusif.

Tabel IV.26

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja perusahaan belum nyaman dan tidak kondusif

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14%
2	Setuju	1	74%
3	Netral	5	10%
4	Tidak Setuju	17	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 7 (14%), Setuju 1 (74%), Netral 5 (10%), Tidak Setuju 17 (2%).

Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebenarnya lingkungan kerja perusahaan nyaman dan kondusif.

Tabel IV.27

Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Antara Karyawan Harmonis Dan Kompak

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	9	58%
3	Netral	9	18%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 11 (22%), Setuju 9 (58%), Netral 9 (18%), Tidak Setuju 1 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pertanyaan ini, artinya responden memiliki hubungan kerja karyawan harmonis dan kompak

Tabel IV.28
Tanggapan responden tentang hubungan kerja karyawan yang tidak harmonis dan tidak kompak

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16%
2	Setuju	-	-
3	Netral	7	14%
4	Tidak Setuju	15	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 30 karyawan / responden yang menjawab Sangat Setuju 8 (16%), Setuju 0 (0%), Netral 7 (14%), Tidak Setuju 15 (2%). Jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan ini, artinya sebenarnya hubungan kerja karyawan harmonis dan kompak

8. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* pada SPSS yang dilakukan dengan menghitung korelasi

antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $n = 30$ dengan taraf signifian 5%, maka nilai r -tabel sebesar 0,3494. Apabila r -hitung $>$ r -tabel maka suatu indikator dinyatakan valid. Sedangkan, r -tabel $<$ r -hitung maka suatu indikator dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel XXIV 24

Uji validitas

Variable	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	Pertanyaan 1	0,714	0,3494	Valid
	Pertanyaan 2	0,515		
	Pertanyaan 3	0,740		
	Pertanyaan 4	0,773		
	Pertanyaan 5	0,915		
	Pertanyaan 6	0,760		
	Pertanyaan 7	0,914		
	Pertanyaan 8	0,616		
	Pertanyaan 9	0,840		
	Pertanyaan 10	0,519		
Motivasi (X2)	Pertanyaan 1	0,595	0,3494	Valid
	Pertanyaan 2	0,506		
	Pertanyaan 3	0,470		
	Pertanyaan 4	0,482		
	Pertanyaan 5	0,470		
	Pertanyaan 6	0,595		
Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	0,842	0,3494	valid
	Pertanyaan 2	0,740		
	Pertanyaan 3	0,654		
	Pertanyaan 4	0,773		
	Pertanyaan 5	0,575		
	Pertanyaan 6	0,598		
	Pertanyaan 7	0,732		
	Pertanyaan 8	0,651		

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja lebih besar dibanding nilai r

tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.25
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,737	0,3494	Reliabel
Motivasi	0,733	0,3494	Reliabel
Kinerja	0,757	0,3494	Realiabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,3494, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel efektivitas sistem penggajian dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

9. Analisis Statistik

a. Analisis Variasi Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel XXVI.26
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Durbin-Watson	
		B	Std. Error	Beta	t		Sig.
1	(Constant)	12,421	4,861		5,555	,017	1,925
	Kompensasi (X.1)	,011	,177	,010	4,063	,000	
	Motivasi (X.2)	,833	,182	,709	4,566	,000	

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel XXVI.26 di peroleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 12,421 koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.011, dan Motivasi (X2) sebesar 0.833. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 12,421 + 0.011X_1 + 0.833X_2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstantanya (a) = 12,421. Nilai kompensasi (X1) adalah 0.011 dan nilai motivasi (X2) = 0.833. Artinya kompensasi dan motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja. Jika nilai X1 adalah satu (1) maka, X2 adalah nol, maka y adalah 12,421.

$$Y = 12,421 + 0.011(1) + 0,833(0)$$

$$Y = 12,421$$

Jika nilai X2 adalah satu-satuan (1), maka $X1 = 0$, maka y adalah = 3.889

$$Y = 12,421 + 0.238(0) + 0.833(1)$$

$$Y = 13,254$$

- a) Jika terjadi penyalahan X1 dan X2 tetap, maka Y akan menghambat.
- b) Jika terjadi penyalahan X2 dan X1 tetap, maka Y akan menghambat.
- c) Jika penyalahan X1 dan X2, maka Y akan menghambat
- d) Jika terjadi pemasukan X1 dan X2, maka Y akan turun

b. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Motivasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini

Tabel VI.27
Hasil Pengujian Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,143	2	49,072	13,997	,000 ^b
	Residual	94,657	27	3,506		
	Total	192,800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X.2), KOMPENSASI (X.1)

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7.571 sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. $df1 = 2-1 = 1$ dan $df2 = 29$ adalah sebesar 4.05.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (13,997) > F_{tabel} (4,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

c. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VI.28 berikut ini

Tabel VI.28
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,421	4,861		5,555	,017
	Kompensasi	,011	,177	,010	4,063	,000
	Motivasi	,833	,182	,709	4,566	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (30-2) = 28$, adalah sebesar 2.018. dapat dijelaskan bahwa

1) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.584, hal ini berarti $t_{hitung} (4,063) \leq t_{tabel} (2,018)$, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak . Berarti ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,566, hal ini berarti $t_{hitung} (4,566) > t_{tabel} (2.018)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Koefisien Determinan

Koefisien Determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Palembang sebagai berikut

Tabel IV.29
Hasil Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,473	1,87238

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel VI.22 tersebut, dapat dilihat nilai $R\ Square$ (R^2) sebesar 0,509 (50,90%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Palembang. Dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi sebesar 50,90% sedangkan sisanya 49.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.509, artinya jika ada peningkatan

terhadap kompensasi dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Palembang, begitupun sebaliknya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Pada bab IV ini akan dibahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Analisis ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Dapat dilihat dari hasil uji nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,509 (50,90%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Palembang. Dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi sebesar 50,90% sedangkan sisanya 49.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai R^2 juga menggambarkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.509, artinya jika ada peningkatan terhadap kompensasi dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Palembang, begitupun sebaliknya. hal ini dapat ditunjukkan dari seluruh data indikator yang terdapat pada kuisioner variabel kompensasi dan motivasi menunjukkan masih banyak karyawan yang merasa belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan kurang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan menggambarkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank

Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang tahun 2016, hal ini dapat dimaklumi bahwa, jika karyawan belum mendapatkan kompensasi yang memadai atau sesuai, maka akan berdampak tidak maksimalnya hasil kinerja karyawan di dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Begitu juga dengan motivasi, tingkat motivasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Karena dengan kompensasi yang baik akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

Hal ini sangat dimaklumi sekali, karena kondisi karyawan pada PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016 ini sangat butuh kompensasi, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada responden.

Dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan yang merata dan tepat pada sasaran, serta motivasi yang diberikan yang lebih baik, akan dapat membantu memaksimalkan kemampuan kinerja dari karyawan itu sendiri menjadi lebih baik dalam perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, beberapa karyawan yang belum mendapatkan kompensasi dan motivasi yang sesuai, mereka hanya melakukan pekerjaan didasarkan kebiasaan.

Jika karyawan belum mendapatkan kompensasi dalam bekerja, maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Atau dengan kata lain bahwa tingkat kinerja mereka kurang efektif dan waktu dalam pengerjaan pekerjaan kurang efisien akibatnya yaitu keterlambatan, yang pada akhirnya akan bermuara kepada efek tidak tercapainya target karena rendahnya tingkat kinerja karyawan tadi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t hitung untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 1.584, hal ini berarti $t \text{ hitung } (4,063) \leq t \text{ tabel } (2.018)$. Berarti ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Program pemberian kompensasi harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia. seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

Efektifkah kinerja dari karyawan itu sendiri. hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada seluruh karyawan di perusahaan ini. Pada beberapa Indikator pertanyaan/pernyataan, terlihat jelas bahwa dari jawaban karyawan, mencerminkan karyawan tersebut setuju dengan pemberian kompoensasi/balas jasa yang sesuai dengan beban kerja, motivasi dari atasan yang rutin, Apabila karyawan identik dengan malas maka hal itu pasti akan menyebabkan turunnya hasil dari kinerja karyawan. Dan hasil akhirnya akan berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan, dikarenakan ketidak efisien dan efektifnya karyawan waktu dalam bekerja. Jika karyawan sudah

tidak giat dalam bekerja lambat laun perusahaanpun tidak akan bisa eksis ke depan. Akan sulit bagi perusahaan yang memiliki karyawan tidak giat untuk dapat maju apalagi bersaing dalam pasar global. Karyawan yang tidak giat biasanya akan bekerja tidak sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,566, hal ini berarti $t \text{ hitung } (4,566) > t \text{ tabel } (2.018)$. Berarti ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Untuk itu maka Manajer SDM PT.Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang harus mendukung tingkat motivasi karyawan.karena jika tingkat motivasi karyawan rendah, Hal ini akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak cekatan dalam bekerja. Namun dibalik itu semua, yang perlu diperhatikan bahwa kinerja karyawan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi saja, masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, beban kerja yang pantas, komunikasi antar pimpinan dan karyawan, maupun antar karyawan dengan karyawan yang lain, penghargaan yang memadai, dan masih banyak lagi faktor yang lainnya, oleh karena itu sebaiknya Manajer SDM PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun harus memperhatikan masalah kinerja para karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi, akan mudah bagi karyawan ini untuk mencapai tujuan

yang ingin dicapainya, baik itu tujuan pribadinya, maupun tujuan PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang.

a) **Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Terdapat dua operasional variabel yang digunakan yaitu motivasi dan prestasi kerja karyawan, dengan indikatornya hasil, lingkungan kerja, dan kualitas kerja. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besardari t_{tabel} ($1,872 > 1,664$), maka penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima atau ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Andika Tri Murti (2008) dengan judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Musi Griya Sakti Palembang. Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Musi Griya Sakti Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. Musi Griya Sakti Palembang dengan indikatornya Target, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat analisis berupa analisis

regresi linear sederhana satuan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap prestasi pada PT. Musi Griya Sakti Palembang.

Sedangkan pada penelitian ini yang dilakukan sekarang dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Rumusan masalah Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Dari perhitungan analisis regresi linear sederhana yang peneliti lakukan pada variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dapat di gambarkan dengan persamaan regresi linear berganda 12,421. Hasil pengujian hipotesis nilai t hitung untuk variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,555. sedangkan t tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-1=(30-1)=29$ adalah sebesar 4,05. hasil perhitungan hipotesis bahwa $t \text{ hitung}(5,555) \geq t \text{ tabel}(4,05)$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada nilai persamaan regresi. Dimana nilai persamaan regresi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) yaitu $Y=31.34 + 0,228X$, dan Andika Tri Murti (2008) yaitu $Y=31.19 + 0.064 X$,Sedangkan nilai

persamaan regresi pada penelitian sekarang yang dilakukan penulis yaitu $Y = 10.829 + 0.442 X$

Persamaanya terletak pada variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi (X) terhadap kinerja Karyawan (Y), sama dengan variabel yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) dan Andika Tri Murti (2008)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.
2. Ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.
3. Ada pengaruh antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.

B. Saran

Hasil kesimpulan penelitian diatas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju Palembang.

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, dan bonus apabila karyawan dapat bekerja melebihi target.
2. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dalam kompensasi, insentif, fasilitas, haruslah baik, dan penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan peneliti-peneliti lainnya dan sebagai literatur penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta. Senenan Jepara*. Jurnal *Economia*, 8, (1). pp 1-15.
- Hasibuan, S.P Malayu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Tiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- IBK Bayangkara. (2008). *Audit Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Istijanto. (2010). *Riset SDM (Cara Praktis Mendektesi Dimensi-dimensi Kerja)*. Jakarta. Gramedia Pustaka
- Kurniadi, Hadi (2010). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Intan Karunia Palembang* (Skripsi tidak diterbitkan)
- Mulyadi. (2010). *Auditing, edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alek S. (2006). *Manajemen Personalia, Edisi kedua*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu, A.A. Anwar Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika. Aditama
- Sutrisno, Edi (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak* (Skripsi tidak diterbitkan)
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono (2010) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Teman , H. Koesmoro (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan pada sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur* (Skripsi tidak diterbitkan)
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Press

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT.BANK DANAMON, TBK KCP PLAJUPALEMBANG
TAHUN 2016**

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Palembang yang sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Danamon, Tbk KCP Plaju Palembang Tahun 2016.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin keberhasilan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Juwita Asmara

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : **a.** Laki-Laki **b.** Perempuan
2. Pendidikan : **a.** SD **b.** SMP **c.** SMA **d.** D1/D2/D3 **e.** S1/S2
3. Masa Kerja : **a.** < 1 tahun **b.** 1 - 5 tahun **c.** 5-10 tahun **d.** > 10 tahun
4. Usia : **a.** 20 - 25 tahun **b.** 26 - 30 tahun **c.** 31 - 40 tahun
d. 41 - 55 tahun
5. Pendapatan Perbulan : **a.** < 1 juta **b.** 1 – 1,9 juta **c.** 2 - 3 juta **d.** > 3 juta

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi jawaban sejujur mungkin.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

a. Sangat Setuju	= SS	d. Tidak Setuju	= TS
b. Setuju	= S	e. Sangat Tidak Setuju	= STS
c. Netral	= N		

Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tanggapan responden tentang pencapaian hasil kerja yang sudah sesuai dengan target atau sasaran perusahaan					
2	Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki kualitas yang baik dalam bekerja					
3	Tanggapan responden tentang karyawan yang sudah menggunakan waktu kerja sesuai dengan keinginan					
4	Tanggapan responden tentang karyawan yang mampu menggunakan biaya yang ideal dalam bekerja akan tetapi tetap mendapatkan hasil yang baik					
5	Tanggapan responden tentang Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya					
6	Tanggapan responden tentang Kemampuan kerja setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.					
7	Tanggapan responden tentang Karyawan mengetahui kejelasan uraian tugasnya.					
8	Tanggapan responden tentang Karyawan memiliki beban kerja sesuai dengan jabatannya					

Variabel Kompensasi Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh karyawan.					
2.	Karyawan diberikan gaji oleh perusahaan sesuai dengan UMR.					
3.	Karyawan diberikan insentif sesuai beban kerjanya					
4	Karyawan diberikan insentif yang adil dan wajar.					
5	Karyawan yang berprestasi akan memperoleh promosi jabatan					
6	Karyawan akan diberikan promosi jabatan yang memiliki keterampilan dan kualitas kinerja yang baik					
7	Semua karyawan mendapatkan tunjangan asuransi					
8	Karyawan wajib membayar uang asuransi dipotong dari gaji					
9	Perusahaan akan memberikan fasilitas pada karyawan sesuai dengan jabatan					
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang optimal					

Variable motivasi Karyawan

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi					
2	Tanggapan responden tentang perusahaan yang belum memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi					
3	Tanggapan responden tentang lingkungan kerja perusahaan nyaman dan kondusif					
4	Tanggapan responden tentang lingkungan kerja perusahaan belum nyaman dan tidak kondusif					
5	Tanggapan responden tentang hubungan kerja antara karyawan harmonis dan kompak					
6	Tanggapan responden tentang hubungan kerja karyawan yang tidak harmonis dan tidak kompak					

Kompensasi (X1)

Responden	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	40
2.	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	43
3.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4.	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
5.	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
6.	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
7.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
8.	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
9.	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
12.	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
13.	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
14.	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	41
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16.	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	43
17.	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	37
18.	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
19.	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
20.	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
23.	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
24.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
25.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
26.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
27.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Total	140	134	136	139	130	135	133	128	137	131	1343

Kinerja (Y)

Responden	Pertanyaan								Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	5	5	4	4	3	4	5	4	34
2.	5	3	4	4	5	5	5	5	36
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4.	4	4	5	5	4	5	4	4	35
5.	4	4	5	4	4	5	4	4	34
6.	4	4	4	4	5	4	4	4	33
7.	4	4	5	5	5	5	5	4	37
8.	4	4	4	5	5	5	5	4	36
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11.	5	4	4	4	4	5	4	4	34
12.	4	5	4	5	5	5	5	5	38
13.	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14.	4	2	4	4	4	5	4	5	32
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18.	4	4	5	4	4	5	4	4	34
19.	5	5	4	4	4	4	4	4	34
20.	4	4	5	4	5	5	4	4	35
21.	5	5	5	5	4	4	4	4	36
22.	5	5	4	4	5	5	5	4	37
23.	5	4	4	5	5	4	4	4	35
24.	5	5	4	4	4	4	4	4	34
25.	5	5	5	4	4	4	4	4	35
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30.	5	5	4	4	4	4	4	4	34
Total	133	128	130	130	131	135	130	127	1044

Motivasi (x2)

Responden	Pertanyaan						X2
	1	2	3	4	5	6	
1.	5	5	4	4	4	4	26
2.	5	3	5	5	5	5	28
3.	4	4	4	4	4	4	24
4.	4	4	5	5	4	4	26
5.	4	4	5	4	5	5	27
6.	4	4	5	4	5	5	27
7.	4	4	5	5	4	5	27
8.	4	4	5	5	4	4	26
9.	4	4	5	4	4	4	25
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	5	4	4	5	4	5	27
12.	4	5	4	4	4	5	26
13.	4	5	4	4	4	5	26
14.	4	2	4	5	5	4	24
15.	5	5	5	5	5	5	30
16.	4	3	4	4	4	4	23
17.	4	4	4	3	4	4	23
18.	4	4	5	4	5	4	26
19.	5	5	5	4	4	4	27
20.	4	4	5	4	4	4	25
21.	5	5	5	5	5	5	30
22.	5	5	5	4	4	4	27
23.	5	4	4	4	5	4	26
24.	5	5	4	4	5	4	27
25.	5	5	5	5	5	5	30
26.	4	4	4	4	4	4	24
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	5	5	5	5	5	5	30
Total	133	128	137	131	133	133	795

Uji Validitas
Kompensasi

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total
K1 Pearson Correlation	1	-,024	,368*	,342	,154	,248	,167	,313	,334	,076	,714**
Sig. (2-tailed)		,898	,045	,064	,417	,186	,378	,093	,071	,691	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2 Pearson Correlation	-,024	1	,248	,335	,391*	,158	,154	,285	,005	,279	,515**
Sig. (2-tailed)	,898		,187	,071	,033	,405	,417	,126	,978	,136	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3 Pearson Correlation	,368*	,248	1	,478**	,184	,000	-,112	-,103	,112	,232	,740**
Sig. (2-tailed)	,045	,187		,008	,330	1,000	,557	,587	,557	,218	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4 Pearson Correlation	,342	,335	,478**	1	,274	,055	,197	-,157	,248	,508**	,814**
Sig. (2-tailed)	,064	,071	,008		,144	,772	,298	,408	,186	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5 Pearson Correlation	,154	,391*	,184	,274	1	,620**	,334	,455*	,042	,151	,915**
Sig. (2-tailed)	,417	,033	,330	,144		,000	,071	,012	,827	,425	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K6 Pearson Correlation	,248	,158	,000	,055	,620**	1	,471**	,458*	,202	,061	,760**
Sig. (2-tailed)	,186	,405	1,000	,772	,000		,009	,011	,285	,749	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7 Pearson Correlation	,167	,154	-,112	,197	,334	,471**	1	,512**	,222	,398*	,914**
Sig. (2-tailed)	,378	,417	,557	,298	,071	,009		,004	,239	,029	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8 Pearson Correlation	,313	,285	-,103	-,157	,455*	,458*	,512**	1	,228	,006	,616**
Sig. (2-tailed)	,093	,126	,587	,408	,012	,011	,004		,225	,977	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9 Pearson Correlation	,334	,005	,112	,248	,042	,202	,222	,228	1	,463**	,840**
Sig. (2-tailed)	,071	,978	,557	,186	,827	,285	,239	,225		,010	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10 Pearson Correlation	,076	,279	,232	,508**	,151	,061	,398*	,006	,463**	1	,519**
Sig. (2-tailed)	,691	,136	,218	,004	,425	,749	,029	,977	,010	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	,714**	,515**	,740**	,814**	,915**	,760**	,914**	,616**	,840**	,519**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Motivasi (X.2)

	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	Total
P.1 Correlation Coefficient	1	,512**	,222	,398*	,457*	,321	,595**
Sig. (2-tailed)		,004	,239	,029	,011	,083	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
P.2 Correlation Coefficient	,512**	1	,228	,006	,049	,327	,506**
Sig. (2-tailed)	,004		,225	,977	,796	,078	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
P.3 Correlation Coefficient	,222	,228	1	,463**	,357	,357	,470**
Sig. (2-tailed)	,239	,225		,010	,052	,052	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
P.4 Correlation Coefficient	,398*	,006	,463**	1	,398*	,521**	,482**
Sig. (2-tailed)	,029	,977	,010		,029	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
P.5 Correlation Coefficient	,457*	,049	,357	,398*	1	,457*	,470**
Sig. (2-tailed)	,011	,796	,052	,029		,011	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
P.6 Correlation Coefficient	,321	,327	,357	,521**	,457*	1	,595**
Sig. (2-tailed)	,083	,078	,052	,003	,011		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Total	,595**	,506**	,470**	,482**	,470**	,595	,1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Kinerja

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Total
K1 Pearson Correlation	1	,512**	,095	,095	,029	-,067	,238	,154	,842**
Sig. (2-tailed)		,004	,617	,617	,880	,724	,206	,417	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2 Pearson Correlation	,512**	1	,227	,324	,089	-,092	,324	,014	,740**
Sig. (2-tailed)	,004		,228	,081	,638	,630	,081	,940	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3 Pearson Correlation	,095	,227	1	,400*	,172	,424*	,100	,111	,654**
Sig. (2-tailed)	,617	,228		,029	,362	,019	,599	,558	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4 Pearson Correlation	,095	,324	,400*	1	,560**	,424*	,550**	,446*	,773**
Sig. (2-tailed)	,617	,081	,029		,001	,019	,002	,014	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5 Pearson Correlation	,029	,089	,172	,560**	1	,549**	,560**	,495**	,575**
Sig. (2-tailed)	,880	,638	,362	,001		,002	,001	,005	,000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	
K6	Pearson Correlation	-.067	-.092	.424*	.424*	.549**	1	.566**	.552**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.724	.630	.019	.019	.002		.001	.002	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson Correlation	.238	.324	.100	.550**	.560**	.566**	1	.613**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.206	.081	.599	.002	.001	.001		.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8	Pearson Correlation	.154	.014	.111	.446*	.495**	.552**	.613**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.417	.940	.558	.014	.005	.002	.000		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.842**	.740**	.654**	.773**	.575**	.598**	.732**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliability Kompensasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.750	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4,6667	,54667	30
K2	4,4667	,86037	30
K3	4,5333	,57135	30
K4	4,6333	,61495	30
K5	4,3333	,54667	30
K6	4,5000	,50855	30
K7	4,4333	,50401	30
K8	4,2667	,73968	30
K9	4,5667	,50401	30
K10	4,3667	,55605	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	40,1000	9,334	,714	,497	,719
K2	40,3000	8,286	,515	,422	,728
K3	40,2333	9,564	,740	,385	,732
K4	40,1333	8,878	,814	,631	,708
K5	40,4333	8,806	,915	,600	,695
K6	40,2667	9,237	,760	,555	,710
K7	40,3333	9,195	,914	,577	,708
K8	40,5000	8,672	,616	,685	,720
K9	40,2000	9,545	,840	,424	,723
K10	40,4000	9,145	,519	,547	,712

Motivasi (X.2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,733	,754	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22,0667	3,444	,595	,663
P2	22,2333	3,426	,506	,767
P3	21,9333	3,651	,470	,696
P4	22,1333	3,499	,482	,692
P5	22,0667	3,651	,470	,696
P6	22,0667	3,444	,595	,663

Reliability

Kinerja

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	
	Standardized Items	N of Items
,757	,776	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4,4333	,50401	30
K2	4,2667	,73968	30
K3	4,3333	,47946	30
K4	4,3333	,47946	30
K5	4,3667	,55605	30
K6	4,5000	,50855	30
K7	4,3333	,47946	30
K8	4,2333	,43018	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	30,3667	5,757	,842	,326	,763
K2	30,5333	5,085	,740	,495	,777
K3	30,4667	5,637	,654	,442	,750
K4	30,4667	5,016	,773	,533	,698
K5	30,4333	5,013	,575	,479	,716
K6	30,3000	5,252	,598	,651	,726
K7	30,4667	4,947	,732	,662	,692
K8	30,5667	5,426	,651	,498	,724

Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Durbin-Watson
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,421	4,861		5,555	,017	1,925
	KOMPENSASI (X.1)	,011	,177	,010	4,063	,000	
	MOTIVASI (X.2)	,833	,182	,709	4,566	,000	

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI (X.2), KOMPENSASI (X.1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,473	1,87238

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,143	2	49,072	13,997	,000 ^b
	Residual	94,657	27	3,506		
	Total	192,800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Predictors: (Constant), MOTIVASI (X.2), KOMPENSASI (X.1)

LAMPIRAN 6 : TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 40)

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

Titik Persentase Distribusi t (df 41- 80)

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

LAMPIRAN 7 : TABEL r

Tabel r untuk $df = 1 - 46$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

LAMPIRAN 8 : TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.96	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank
Danamond, Tbk KCP Plaju Palembang
Nama :Juwita Asmara
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis
Program Studi :Manajamen
Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 8 Februari 2017

Pembimbing



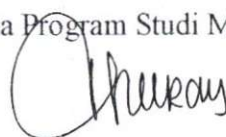
Drs. H. Fauzi Ridwan, SE, M.M.

NIDN : 0023075901

Mengetahui,

Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajaemen



Hj. Maftuhah Nurahmi, SE, M.Si.

NIDN : 0216057001



AKREDITASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/1 / 2014 (1)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/1 / 2014 (1)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/1/1/ 2015 (1)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpi-III/VII/ 2015 (1)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpfg@umpalembang.ac

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Tanggal : Senin/ 27 Februari 2017
Waktu : 16.00 wib
Nama : Juwita Asmara
NIM : 212012091.M
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON
TBK KCP PLAJU PALEMBANG TAHUN 2016

LEMBAR DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN PERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Drs.H.Fauzi Ridwan,M.M	Pembimbing	10-3-2017	
2.	Drs.H.Fauzi Ridwan,M.M	Ketua Penguji	10-3-2017	
3.	Belliwaty Kosim,SE,M.M	Ang. Penguji I	10-3-2017	
4.	Zaleha Trihandayani,SE.M.Si	Ang. Penguji II	9-3-2017	

Palembang,03/Maret 2017
An. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0216057001/673839



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MA MAHASISWA : Juwita Asmara	PEMBIMBING
NPM : 21 2012 091.M	KETUA : Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
TITULUS SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON, Tbk KCP PLAJU PALEMBANG TAHUN 2016	

No.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	21/11/17	Rapat I - II	[Signature]		- Lamar Bk Kary - Tes 21/11/17 - Observasi lapangan
2	10/12/17				
3	04/01/17				Pre Banki
4	17/01/17	Rapat II - III	[Signature]		Pre Banki 6
5	07/02/17				
6	27/02/17	Rapat I - III	[Signature]		ACC Paper Bank IV - V
7	07/03/17				
8	02/03/17	Rapat IV - V	[Signature]		Pre Banki 6
9					
10	11/02/17	Rapat IV - V	[Signature]		ACC
11	02/02/17				
12					
13					
14					
15					
16					

PERHATIAN :
Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /
a.n. Dekan
Program Studi :
Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : Juwita Asmara	PEMBIMBING
NPM : 21.2012.091.M	KETUA : Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
TITUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON, Tbk KCP PLAJU PALEMBANG TAHUN 2016	

No.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	10/8 '16	UP			Perizaini
2					Lama Deakani
3					
4	25/8 '16	UP			Ketmonasari
5					
6	20/8 '16	UP			Teori
7					
8	31/8 '16	UP			Acc
9					UPA Sehari
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Juwita Asmara
Place/Date of Birth : Jayapura, August 02nd 1994
Test Times Taken : +1
Test Date : July, 24th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 36
Reading Comprehension : 41
OVERALL SCORE : 400

Palembang, July, 29th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 531/TEA FE/LB/UMP/VII/2016

12 certificates

LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : JUWITA ASMARA
NIM : 212012091.P
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Yang dinyatakan **hafal** surat-surat pendek dari Juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang

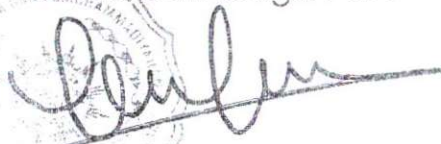
Mengetahui,
Wakil Rektor IV



Drs. Ruskam Suaidi, M.H.I.

3x4

Palembang,
Ketua Lembaga AIK



Yahya, Lc., M.P.I.



: Ujian Komprehensif
: 1 (satu) berkas

Palembang, 11 FEB 2017

Penyerahan berkas paling lambat
tanggal 10 FEBRUARI 2017

an Fakultas Ekonomi dan Bisnis
tas Muhammadiyah Palembang

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

yang bertanda tangan di bawah ini :

: Juwika Asmara
: 21 01 1994
Tgl. Lahir : Jayapura, 2 Agustus 1994
1 Studi : Manajemen Akuntansi (coret yang tidak perlu) REGULER B & C
Gaji Pokok / Konsentrasi :
Rumah : Jl. Panglima Syaich Sako Lama RT. 01
: RW. 01. Kec. Sako Perumnas
: No. Telp/HP yang mudah dihubungi : 0853 7858 6955

ini mengajukan permohonan Ujian Komprehensif Tahun Akademik 2016/2017 Periode
i bahan pertimbangan saya lampirkan:

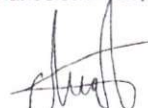
Keterangan	Lengkap	Tidak Lengkap
Surat Akademik:		
1. Tidak dalam keadaan Stop-Out/indisipliner pada tahun akademik yang bersangkutan		
2. Transkrip Nilai yang telah disahkan oleh bagian akademik sebanyak 1 (satu) lembar dengan ketentuan sebagai berikut:		
a. Telah menyelesaikan semua mata kuliah dan dinyatakan lulus		
b. Indeks Prestasi Kumulatif minimal 2,00		
c. Nilai D maksimal 15 SKS;		
TIDAK TERMASUK:		
1. Mata Kuliah AIK (I, II, III, IV, V dan VI)		
2. Mata Kuliah Pendidikan Pancasila		
3. Mata Kuliah Kewarganegaraan		
4. Mata Kuliah Bidang Skripsi		
5. Mata Kuliah Konsentrasi		
Surat Administrasi:		
1. Surat Keterangan lunas BPP dari bagian keuangan UMP		
2. Membayar Biaya Bimbingan Skripsi & Ujian Komprehensif		
3. Membayar sumbangan buku perpustakaan (blanko pembayaran diambil di perpustakaan FEB-UMP)		
4. Bukti asli pembayaran usulan penelitian (UP)		
5. Fotokopi ijazah SLTA sebanyak 2 (dua) lembar		
6. Fotokopi Nilai Konversi sebanyak 2 (dua) lembar bagi mahasiswa pindahan		
7. Surat asli keterangan selesai riset dari tempat penelitian		
8. Sertifikat TOEFL		
9. Fotokopi sertifikat lulus membaca surat-surat pendek Al-Qur'an dari Wakil Dekan IV		
10. Kartu asli (usulan penelitian dan aktivitas bimbingan skripsi)		
1. Skripsi yang telah ditandatangani Pembimbing dan Ketua Program Studi sebanyak 4 (empat) exemplar dan dijilid sementara		
2. Mengisi biodata calon alumni		
3. Mengisi Surat Pernyataan		
4. Map Plastik : Program Studi Manajemen = warna KUNING		
: Program Studi Akuntansi = warna HIJAU		

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

B DIISI OLEH CALON PESERTA UJIAN:

KEGIATAN	TANGGAL
SK Pembimbing Skripsi	29 NOV 2016
Seminar UP	7 DES 2016
Persetujuan Akhir Skripsi	10 FEB 2017

Mahasiswa Ybs.


Juwika Asmara

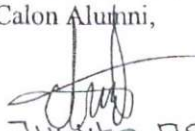


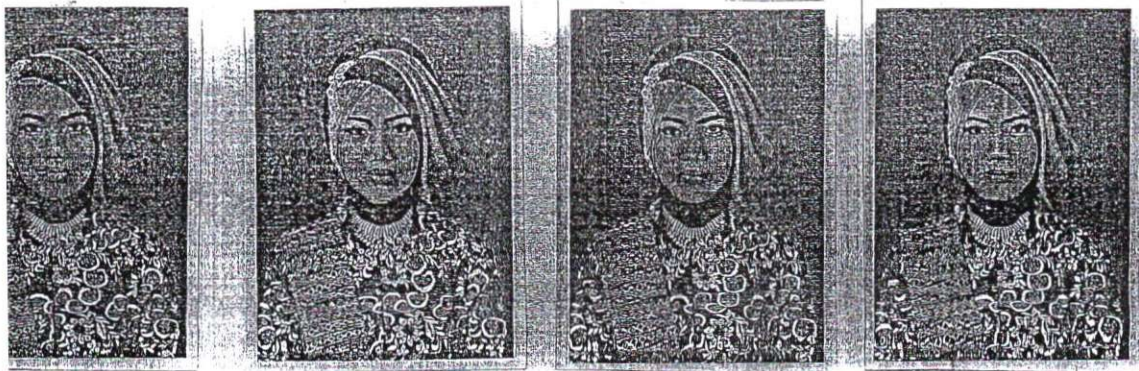
BIODATA CALON ALUMNI
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Wisuda UMP ke)

Nama : Juwita Asmara
N.I.M : 21.2012.091.M
Tempat / Tanggal Lahir : Jaya Raya, 2 Agustus 1994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tgl.Lulus Komprehensif : _____
Alamat Rumah : Jl. Pangeran agin Sako Lama
RT.01. RW.01 kec. Sako (Perumnas)
No.Telephon / HP : 085378586955
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ayah : Sumardi
Ibu : Kuryati
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja
aryawan Di PT. Bank Danamon Tbk KCP Plaju
Palembang Tahun 2016

- atan:**
1. Harap ditulis dengan **HURUF BALOK!**
 2. Photo hitam putih ukuran 3 x 4 cm sebanyak 1 lbr (buku alumni) tempel dengan sedikit lem!
 3. Photo hitam putih ukuran 4 x 6 cm sebanyak 4 lbr (IJAZAH & TRANSKRIP) temple dengan sedikit lem!



Palembang, 11 Februari 2017
Calon Alumni,

Juwita Asmara



SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Juwita Elsmara
Nomor Pokok Mahasiswa : 21.2012.091.M
Program Studi : Manajemen SDM
Alamat : Jl. Pangeran Haji Sako Lama
: RT. 01 RW. 01 (Perummas)

dengan ini menyatakan bahwa:

- 1). Semua berkas / persyaratan yang saya lampirkan benar-benar asli (tidak ada rekayasa dalam bentuk apapun);
- 2). Telah menyelesaikan (Lulus) seluruh mata kuliah;
- 3). Apabila ternyata berkas/persyaratan tersebut tidak benar, maka saya bersedia:
 - a. Dibatalkan sebagai peserta ujian komprehensif
 - b. Menerima segala sanksi hukum yang berlaku yang dikeluarkan oleh lembaga (Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya dan Universitas Muhammadiyah Palembang umumnya)

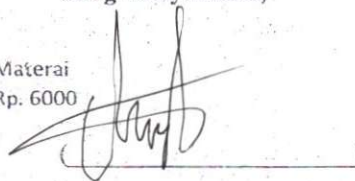
Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, 11 Februari 2017

Yang menyatakan,

Materai
Rp. 6000



SURAT KETERANGAN
NO : 05 / DS – PLAJU / II / 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Khairil Anwar, SE.**
Nipp : 00036862
Pangkat / Golongan : Grand 7
Jabatan : Brand Manajer

Menerangkan Bahwa Mahasiswa Berikut ini :

Nama : **Juwita Asmara**
Nim : 212012091.M

Memang benar telah selesai mengadakan penelitian pengambilan data tugas akhir skripsi pada PT. Bank Danamon, Tbk KCP Palembang.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Palembang, 9 Februari 2017
HRD PT. Bank Danamon



Khairi Anwar, SE.
NIPP : 00036862



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513022 Fax. 0711 - 513078

W6

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Juwita Esmara

Nim : 21 2012 091 M

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen SDM

Alamat : Jl. Pangraran ayin Sako Lama RT. 01 RW. 01

Telah melunasi seluruh Pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 16/17 W. 62
W. 62 (tahun puluh dua)

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan Pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui
 Wakil Rektor II,
Bro - karyan

13/02/17

Palembang, 11 FEB. 2017
 Bagian BPP, FE






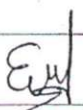



[Signature]

(.....)

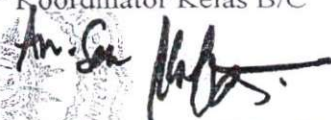
(.....)

**DAFTAR HADIR SEMINAR USULAN PENELITIAN
MAHASISWA JURUSAN Manajemen
PERIODE 2015 – 2016**

Nama : Juwita Asmara
 Nim : 212012091.M
 Jurusan : Manajemen
 Hari / Tanggal : Rabu, 07-12-2016
 Pukul : 16.00
 Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Danamon,TBK KC Plaju Palembang Tahun 2016

NAMA	NIM	TANDA TANGAN
Elva	212013419	1 
POPPY KANIA	27 2014 110	2 
EVA SUSANTI	22 2014 170	3 
Yulis Aulia Gari	27 2013 078	4 
Andri Subakki	212013410.M	5 
MUHAMMAD EZA	21 2013 082	6 
Siti Ariyanti	352012001	7 
Dian Martiani	21.2013.273.M	8 
Sakha Novitani	21.2014.485f	9 
		10
		11
		12
		13
		14
		15

ditetapkan : di Palembang
 tanggal : 07-12-2016

Koordinator Kelas B/C

 Yudha Mahrom DS,SE,M.Si

SURAT KETERANGAN
No. 320/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : FINZA LARASATI, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0220088901
Alamat : Jl. Cinde Welan Lr.Kebon No.41 RT.12A RW.03 Palembang
No. Telpon : 0813-80004861

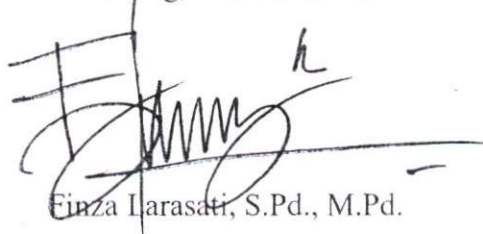
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Juwita Asmara
NIM : 212012091.M
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon,
TBK KCP Plaju Palembang Tahun 2016

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 14 Februari 2016


Finza Larasati, S.Pd., M.Pd.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAGAM

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : JUWITA ASMARA
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012091
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : JAYAPURA (MARTAPURA), 02-08-1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : 5 Ilir (B)
Kecamatan : Ilir Timur II
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor

Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M.

Palembang, 14 Maret 2016

Ketua LPKKN,

Dr. Athanansir, M.Si.





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/ / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/ / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

bsite : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpfg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral A. Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018



LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

ri / Tanggal : Senin/ 27 Februari 2017
 ktu : 16.00 wib
 ma : Juwita Asmara
 vi : 212012091.M
 usan : Manajemen
 a Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 ul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK DANAMON,
 - TBK KCP PLAJU PALEMBANG TAHUN 2016

LAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN PERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Drs.H.Fauzi Ridwan,M.M	Pembimbing	10-3-2017	
2.	Drs.H.Fauzi Ridwan,M.M	Ketua Penguji	10-3-2017	
3.	Belliwaty Kosim,SE,M.M	Ang. Penguji I	10-3-2017	
4.	Zaleha Trihandayani,SE.M.Si	Ang. Penguji II	9-3-2017	

Palembang,03/Maret 2017
 An. Dekan
 Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
 NIDN/NBM: 0216057001/673839

RIWAYAT HIDUP



Juwita Asmara dilahirkan di Jayapura tanggal 02 Agustus 1994, anak kelima dari tujuh bersaudara, pasangan Bapak Sumardi dan Ibu Kuryati. Pendidikan dasar dan menengah atas telah diselesaikan di Martapura. Tamat SD pada tahun 2006, SMP/SLTP pada tahun 2009 dan SMA/MA pada tahun 2012.

Pendidikan berikutnya telah ditempuh di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang, Program Studi Manajemen, jurusan Manajemen SDM tahun 2012 dan mencapai gelar sarjana pada tahun 2017. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Lemabang.

Pada tahun 2017 penulis menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank DANAMON, TBK KCP Plaju Palembang Tahun 2016”**.