

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PERSERO) TBK.CABANG  
BATURAJA.**

**SKRIPSI**



**Nama : Rara Tari**

**NIM : 212012094**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PERSERO) TBK.CABANG  
BATURAJA.**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sjana Ekonomi**



**Nama : Rara Tari**

**NIM : 212012094**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero)  
Tbk.Cabang Baturaja.**

**Nama : Rara Tari**  
**Nim : 21 2012 094**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal,**

**Pembimbing**

  
**(DR.Omar Hendro, S.E.,M.Si)**  
**NIDN/NBM : 0213106902/790437**

**Mengetahui  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



  
**(Hi.Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si)**  
**NIDN/NBM : 021065001/673839**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rara Tari  
Nim : 212012094  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini tekah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2016  
Yang membuat pernyataan,



**RARA TARI**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*" Dan orang-orang yang mengerjakan kejahatan (mendapat) balasan yang setimpal dan mereka ditutupi kehinaan. Tidak ada bagi mereka seorang pelindungpun dari (azab) Allah, seakan-akan mereka ditutupi dengan kepingan-kepingan malam yang gelap gulita. Mereka itulah penghuni reraka, mereka kekal didalamnya "*

(Q.S:10:27)

### *Ku persembahkan kepada:*

- Ayahanda (Suteri ,SE) dan Ibunda (Sriyani) yang ku banggakan dan ku cintai*
- Saudaraku yang kusayangi Riri Elanda A.Md*
- Seseorang yang spesial yang selalu mendampingi*
- Sahabat-sahabatku*
- Almamater yang ku banggakan*



## PRAKATA

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja”**.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtuaku dan saudara-saudaraku yang telah mendidik dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bapak Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si., yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan memberikan motivasi kepada penulis tentang arti kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, SE,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediaannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda dan Ibunda, Kakanda dan Adinda, serta seluruh keluarga yang telah banyak memotivasi penulis untuk meraih gelar kesarjanaan ini.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, Juli 2016

Penulis

**Rara Tari**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN DEPAN/COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya.....	7
B. Landasan Teori.....	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2. Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9

3. Manfaat Penelitian Kinerja.....	10
4. Unsur-unsur Kinerja.....	11
5. Kompensasi .....	11
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	13
7. Motivasi.....	14
C. Hipotesis.....	16

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi Penelitian.....	18
C. Operasionalisasi Variabel.....	18
D. Data Yang Diperlukan.....	19
E. Teknik Pengumpulan Data.....	19
F. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	20

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan.....	25
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	34
i. Uji Instrumen Penelitian.....	34
2. Gambaran Umum Jawaban Responden .....	38
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
4. Uji f.....	52
5. Uji t.....	53

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	55
	B. Saran .....	56
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	58
Lampiran 2	: Fotokopi Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian .....	59
Lampiran 3	: Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghapal Al-Qur'an .....	60
Lampiran 4	: Fotokopi Sertifikat TOEFL .....	61
Lampiran 5	: Fotokopi Sertifikat KKN.....	62
Lampiran 6	: Biodata Penulis.....	63

## ABSTRAK

RaraTari/21 2012 094/2016/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. Jend. A. Yani No. 53 Baturaja, Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang, dengan teknik analisis *Sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=0,426+0,545X_1+0,300X_2$  untuk uji F didapat  $F_{hitung} (28,957) > F_{tabel} (3,170)$ , artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja, untuk uji t Variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,791) > t_{tabel} (2,004)$ , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja, Uji t variable motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} (2,052) > t_{tabel} (2,002)$ , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

Rara Tari/21 2012 094/2016/Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT.BankMandiri (Persero) Tbk branch Baturaja.

Formulations of the problem in this research is there any Effect Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk branch Baturaja. This research was associative. The location of this research addresses the Jl.Jend A. Yani 53 Baturaja, South Sumatra. The sample in this study as many as 57 people, with saturated Sampling analysis techniques. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained  $Y = 0.426 + 0,545X1 + 0,300X2$  for the F test obtained  $F_{arithmetic} (28 \ 957) > F_{table} (3.170)$ , meaning that there was an effect of compensation and motivation to employees performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Branch Baturaja, to test t Variable compensation (X1) obtained  $t_{arithmetic} (2791) > t_{table} (2.004)$ , meaning that compensation is partially affect the performance of employees at Bank Mandiri (Persero) Tbk. Branch Baturaja, t test motivation variable (X2) obtained  $t_{arithmetic} (2052) > t_{table} (2.002)$ , meaning that the motivation is partially affect the performance of employees at BankMandiri (Persero) Tbk. Branch Baturaja.

Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah salah satu negara yang berpenduduk besar dan juga kaya akan sumber daya alamnya. Dibandingkan dengan negara lain, karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Hal ini dapat di maksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan sasaran perusahaan dapat terpacu.

Kinerja karyawan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat perkembangan perusahaan melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi

karyawan, manajer departemen sumber daya manusia (SDM) dan pada akhirnya akan bermanfaat bagi perusahaan sendiri. Selain dari itu kinerja juga merupakan sinergi dan pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Karyawan termasuk orang yang penting dalam suatu perusahaan karena dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, seharusnya semakin baik dan memenuhi kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Kompensasi bukan hanya untuk para karyawan saja melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri.

Para karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak sampai memicu sesuatu suatu permasalahan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor tertentu seperti berdasarkan masa kerja, jabatan dan prestasi dari seorang karyawan, selain itu

kompensasi hendaknya diberikan tepat waktunya tanpa harus menunda-nunda yang akan menimbulkan persoalan karena karyawan akan merasa haknya diabaikan, sehingga kinerja karyawan akan menurun berakibat menurun pula produktivitasnya perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuannya.

PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja adalah salah satu industri atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan dan investasi, yang berarti sebagai organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Untuk mencapai tujuan PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja tentu harus memiliki kinerja karyawan yang baik pula, kinerja karyawan yang baik disebabkan antara lain yaitu dengan kompensasi dan motivasi.

Kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja cukup baik.Kinerja Karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja dengan optimal dan sering kali tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, terlihat pada keterangan dibawah ini dengan nama karyawan Widya Rahmatika dalam pelaksanaan choacing dengan hasil sebagai berikut :

**Pencapaian Kerja Pegawai :**

- Pencapaian pemupukan dana pihak ketiga s/d periode september 2009 sebesar 171.435 juta dari target Rp 155.764 juta, atau 110.06 %
- Perolehan rekening baru sebanyak ± 115 rekening ( Include TRM 48 rekening )

- Perolehan AFYP AXA Mandiri sebesar 132.3 jt

**Hambatan Potensial yang dihadapi Pegawai dalam pelaksanaan kerja Pegawai :**

Persaingan yang kompetitif dari Bank – bank pesaing terutama dari segi bunga dan barang promosi, selain itu pindahnya tenaga Sales/ RO ke Bank Pesaing menjadi kendala karena yang bersangkutan telah mengetahui sebagian besar database nasabah

**Tindakan selanjutnya terkait dengan pelaksanaan kerja Pegawai :**

- Agar selalu meningkatkan hubungan baik dengan nasabah eksisting dan lebih giat mencari nasabah baru.
- .. Meningkatkan monitoring pelaksanaan marketing.

Dalam choacing ini dapat kita amati bahwa PT. Bank Mandiri (Persero) selalu memantau kinerja karyawan mereka mulai dari melihat hasil pencapaian kinerja pegawai, kemudian mengidentifikasi hambatan yang potensial yang dihadapi oleh pegawai serta tindakan – tindakan yang akan dilakukan terkait dengan pelaksanaan kerja pegawai itu sendiri. Hal ini tentunya memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Selain itu, kompensasi dan motivasi menyebabkan kinerja karyawan menjadi optimal. Pemberian kompensasi kepada karyawan dari pihak perusahaan seperti: pemberian insentif dan bonus. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan motivasi dari pimpinan membuat kinerja karyawan bekerja secara optimal karena dengan dorongan semangat kerja dari pimpinan. Motivasi sangat

mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan karyawan juga seringkali mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu kompensasi dan motivasi sangat berperan penting karena dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja
2. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

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

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Henni Sapitri Siregar (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Indralaya. Rumusan masalah adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mida Karya Inderalaya. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan adalah gaji, insentif, kondisi kerja, penghargaan, standar kerja, tujuan dan kompetensi. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 orang responden. Data yang digunakan yaitu data primer. Data tersebut dihasilkan dari jawaban angket yang telah dikembalikan dari responden. Metode pengumpulan data adalah menggunakan kuisioner dan analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi pada PT. Mida Karya Inderalaya Palembang. Dari hipotesis tersebut akan diinformulasikan hipotesis ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mida Karya Inderalaya.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mida Karya Inderalaya.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Piranti (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan pada PT Kurnia Phileo Selaras Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 23 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah menggunakan sampling jenuh. Maka sampel yang diambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 23 orang, karena hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi antara kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang. Dari hipotesis tersebut akan diformulasikan hipotesis (Ho) dan hipotesis alternative (Ha) sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Kurnia Phileo Selaras Palembang.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2011:81) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Khaerul Umam (2010:186) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

### **2. Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2011:101) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Kompetensi

e. Alat atau sarana

Menurut Gibson dalam Kharul Umam (2010:190), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga , pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang;
- b. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Menurut Wibowo (2013:101-105), indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Alat atau sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

### **3. Manfaat Penelitian Kinerja**

Menurut Khaerul Umam (2010-191) konstribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan

kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi,
- b. Perbaikan kinerja,
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan,
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **4. Unsur-unsur kinerja**

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121) diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan,
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.

#### **5. Kompensasi**

- a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011;118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:142), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja atau pengabdian mereka.

b. Jenis-jenis kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Wibowo (2013:352-374) adalah:

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja.

2) Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

3) Penghargaan

Diluar upah gaji, dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi lain diluar gaji atau upah. Bentuk kompensasinya berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*.

c. Sistem Kompensasi

Menurut Malayu S.P hasibuan (2011:123-125) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

**6. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan organisasi karyawan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktifitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau *cost of living*
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

## 7. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Malayu SP. Hasibun (2011:146) motivasi adalah dorongan atau menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Veitzal Rivai (2006:456) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

#### 1) Lingkungan kinerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan disekitar para karyawan atau pegawai yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

#### 2) Gaji yang adil dan kompetitif

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

#### 3) Insentif

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

#### 4) Tingkat kedisiplinan karyawan

Dengan adanya karyawan yang disiplin maka suatu pekerjaan tersebut kemungkinan akan terlaksana dengan baik dan cepat pada waktunya, sedangkan karyawan yang akan menjalankan tugas sebagaimana biasanya tidak disiplin akan menghambat suatu pekerjaan untuk selesai tepat waktunya.

#### c. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:150) jenis-jenis motivasi adalah:

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

#### d. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- 4) Meningkatkan kedisiplinan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **E. Hipotesis**

1. Adanya pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja
2. Adanya pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Batu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut sugiyono (2008) jenis penelitian jika dilihat dari tingkat eksplanasi terdiri dari tiga jenis yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian komparatif

Penelitian Komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variabel dengan beberapa sampel atau variabel lainnya

3. Penelitian asosiatif

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

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja maka penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja  
Jl.Jend A. Yani No.53 Baturaja, Sumatera Selatan.

## C. Oprasional Variabel

**Tabel III. 1**  
**Variabel, Defenisi Variabel, Indikator**

No	Variabel	Defenisi variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk.Cabang Baturaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan</li> <li>• Standar</li> <li>• Alat atau sarana</li> </ul>
2	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Bonus</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>
3	Motivasi	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk.Cabang Baturaja untuk mencapai spesifikasi sesuai dengan tujuan individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Gaji</li> <li>• Insentif</li> </ul>

Sumber: Gagasan peneliti berdasarkan teori, 2016

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti ini seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja yang berjumlah 57 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja yang berjumlah 57 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel apabila populasi relatif kecil.

#### **E. Data yang diperlukan**

Menurut M. Iqbal Hasan (2002:82) berdasarkan pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuisioner yang dibagikan oleh peneliti, dan data sekunder yang berupa jumlah karyawan.

## **F. Metode pengumpulan data**

Menurut Husein Umar (2003:49-52) di dalam penelitian ilmiah, ada beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya, yaitu: kuesioner, wawancara, observasi, tes. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan dokumentasi.

## **G. Analisis data dan teknik analisis**

### **1. Analisa data**

Menurut M.iqbal Hasan (2002:98) analisa data terdiri dari:

#### **a. Analisa kuantitatif**

Analisa kuantitatif adalah analisa yang mempergunakan alat analisis bersifat kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misal fungsi multivariate), model statistik dan ekonometrik.

b. Analisa kualitatif

Analisa kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematik, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif di gunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat setuju = SS

Setuju =S

Netral =N

Tidak setuju =TS

Sangat tidak setuju =STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat setuju =5

Setuju =4

Setuju =3

Tidak setuju =2

Sangat tidak setuju =1

## 2. Uji Instrumen

a. Uji validitas data

Menurut Husein Umar (2008 : 120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria

penilaian uji validitas yaitu jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid. Tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008 : 121 ) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha- Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara  $r$  – hitung dan  $r$  – tabel pada taraf signifikansi 5 % . Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha – Cronbach , maka nilai  $r$  – hitung diwakili oleh nilai Alpha.

### 3. Teknik Analisis

#### a. Regresi Linier Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2011:268), Regresi linier berganda adalah regresi di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya. Variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Bentuk persamaan linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e$$

Keterangan:

Y = variabel terkait  
 $a, b_1, b_2, \dots, b_k$  = koefisien regresi  
 $X_1, X_2, \dots, X_k$  = variabel bebas  
 e = nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

Nilai duga dari Y (predeksi Y) dapat dilakukan dengan mengganti variabel X- variabel X- nya dengan nilai-nilai tertentu. Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi linier bergandanya dituliskan:

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

Keterangan:

Y =kinerja karyawan

X<sub>1</sub>=kompensasi

X<sub>2</sub>=motivasi

a,b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> =koefisien regresi linier berganda

e = nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji F, yaitu untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Ho: Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

Ha: Kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

Kriteria pengujian :

Ho diterima, jika signifikansi dari F hitung  $> 0,05$ , berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja Ho ditolak, jika signifikansi dari F hitung  $< 0,05$ , berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

## 2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua diuji dengan menggunakan uji t, yaitu untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien regresi

$Se(b_i)$  = Standar error ( $b_i$ )

Ho : Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja

Ha : Kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Baturaja.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Sejarah Singkat dan Profile Perusahaan

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesiadilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia.

Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid dan mengimplementasikan core banking system baru yang terintegrasi menggantikan core banking system dari keempat bank legacy sebelumnya yang saling terpisah. Sejak didirikan, kinerja Bank Mandiri senantiasa mengalami perbaikan terlihat dari laba yang terus meningkat dari Rp1,18 triliun di tahun 2000 hingga mencapai Rp5,3 triliun di tahun 2004.

Tahun 2005 menjadi titik balik bagi Bank Mandiri, dimana Bank Mandiri memutuskan untuk menjadi bank yang unggul di regional (regional champion Bank), yang diwujudkan dalam program transformasi yang dilaksanakan melalui 4 (empat) strategi utama, yaitu:

1. **Implementasi budaya.** Dilakukan dengan restrukturisasi organisasi berbasis kinerja, penataan ulang sistem penilaian berbasis kinerja, pengembangan leadership dan talent serta penyesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis.
2. **Pengendalian tingkat NPL secara agresif.** Bank Mandiri fokus pada penanganan kredit macet dan memperkuat sistem manajemen risiko. Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.
3. **Meningkatkan pertumbuhan bisnis yang melebihi rata-rata.** Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.
4. **Pengembangan dan pengelolaan program aliansi.** antar Direktorat atau Business Unit dalam rangka optimalisasi layanan kepada nasabah, serta untuk lebih menggali potensi bisnis nasabah-nasabah eksisting maupun value chain dari nasabah-nasabah dimaksud.

Adapun visi dan misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. dan juga Behaviour TIPCE yang dapat dijadikan kunci sukses PT Bank Mandiri Tbk.

**Visi:**

1. Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif

**Misi:**

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
2. Mengembangkan sumber daya manusia professional

3. Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder
4. Melaksanakan manajemen terbuka
5. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

**Behaviour TIPCE :**

1. Trust : Membangun keyakinan dan sangka baik diantara stakeholders dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan.
2. Integrity : Setiap saat berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi kode etik profesi.
3. Professionalism : Berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab.
4. Customer Focus : Senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan.
5. Excellence : Mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus-menerus.

**Planning**

Dalam setiap organisasi baik organisasi profit maupun non-profit pastinya mengharapkan organisasinya berkembang dengan baik sesuai dengan visi dan misi mereka dan tentunya memiliki strategi tersendiri.

**1. Rencana Jangka Pendek 2015**

Untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerjanya, Bank Mandiri melaksanakan transformasi lanjutan tahun 2010-2014, yaitu dengan melakukan revitalisasi visinya untuk "*Menjadi Lembaga Keuangan*

*Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif*. Dengan visi tersebut, Bank Mandiri mencanangkan untuk mencapai milestone keuangan di tahun 2014, yaitu nilai kapitalisasi pasar mencapai di atas Rp225 triliun dengan pangsa pasar pendapatan mendekati 16%, ROA mencapai kisaran 2,5% dan ROE mendekati 25%, namun tetap menjaga kualitas aset yang direfleksikan dari rasio NPL gross di bawah 4%.

Pada tahun 2014, Bank Mandiri ditargetkan mampu mencapai nilai kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia serta masuk dalam jajaran Top 5 Bank di ASEAN. Selanjutnya di tahun 2020, Bank Mandiri mentargetkan untuk dapat masuk dalam jajaran Top 3 di ASEAN dalam hal nilai kapitalisasi pasar dan menjadi pemain utama di regional. Untuk mewujudkan visi tersebut, transformasi bisnis di Bank Mandiri tahun 2010 akan difokuskan pada 3 (tiga) area bisnis yaitu:

**a. Wholesale transaction**

Memperkuat leadership dengan menawarkan solusi transaksi keuangan yang komprehensif dan membangun hubungan yang holistik melayani institusi corporate & commercial di Indonesia.

- 1) Memberikan solusi transaksi keuangan yang komprehensif kepada nasabah corporate untuk memperkuat hubungan dengan nasabah corporate, commercial, dan institusi dengan memberikan solusi transaksi keuangan yang komprehensif.
- 2) Membangun hubungan melalui pendekatan holistik dengan perusahaan-perusahaan terkemuka.

- 3) Tahun 2014 pendapatan yang bersumber dari Wholesale fee mencapai Rp4,4 triliun, dan dana murah Wholesale mencapai Rp73,2 triliun, sedangkan jumlah transaksi cash management tumbuh sebesar 80,4% mencapai 44,2 juta transaksi.

**b. Retail deposit & payment**

Menjadi bank pilihan nasabah di bidang retail deposit dengan menyediakan pengalaman perbankan yang unik dan unggul bagi para nasabahnya.

- 1) Bank Mandiri selalu berusaha memberikan layanan perbankan yang unik, unggul dan solusi transaksi yang inovatif.
- 2) Tahun 2014 pendapatan yang berasal dari retail fee mencapai Rp6,7 triliun, dan dana murah Retail mencapai Rp279,3 triliun, sedangkan jumlah transaksi e-channel selama tahun 2014 mencapai 1.820 juta transaksi.

**c. Retail Financing**

Meraih posisi terdepan dalam segmen pembiayaan ritel, terutama untuk memenangkan persaingan di bisnis kredit perumahan, personal loan, dan kartu kredit serta menjadi salah satu pemain utama di micro banking.

- 1) Menjadi salah satu pemain utama di Micro Banking, Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Personal Loan dan Kartu Kredit, serta dominan di perbankan syariah.

- 2) Tahun 2014 total kredit retail mencapai Rp158,0 triliun, atau tumbuh 21,4% secara tahunan dengan komposisi 33,2% dari total kredit. Jumlah nasabah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tumbuh 15,5% YoY atau lebih dari 100 ribu nasabah.

## 2. Rencana Jangka Panjang 2015-2020

Tantangan ke depan yang semakin kompleks dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan serta memberikan kualitas layanan terbaik kepada nasabah membuat Bank Mandiri perlu melakukan transformasi bisnis dan pengelolaan organisasi secara berkelanjutan. Untuk itu, Bank Mandiri telah mencanangkan transformasi Tahap III 2015-2020. Visi jangka panjang Bank Mandiri adalah **"To be The Best Bank in ASEAN by 2020"**, atau menjadi Bank terbaik di ASEAN tahun 2020. Rumusan visi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

*"Bank Mandiri bertekad menjadi institusi keuangan terbaik di ASEAN, dalam segi pelayanan, produk, dan imbal hasil kepada pemegang saham, serta manfaat yang diterima oleh masyarakat secara luas."*

Untuk mencapai visi tersebut, strategi pertumbuhan Bank Mandiri ke depan akan difokuskan pada 3 (tiga) area utama sebagai berikut:

- a. Memperkuat leadership di segmen wholesale dengan melakukan pendalaman relationship dengan nasabah. Strategi ini bertujuan agar Bank Mandiri dapat meningkatkan share of wallet dan rasio crosssell

revenue dari nasabah wholesale Mandiri, melalui penyediaan solusi produk wholesale yang terintegrasi, solusi yang berbasis ekspertis di sektor usaha nasabah, dan berperan aktif mendukung aktivitas nasabah Mandiri yang melakukan ekspansi bisnis ke negara lain dengan penyediaan solusi yang bersifat crossborder.

- b. Menjadi Bank pilihan nasabah di segmen retail, dengan akselerasi bisnis di segmen-segmen utama yang menjadi pendorong utama pertumbuhan bisnis Bank Mandiri, yaitu: (-) Di segmen mikro, Bank Mandiri ingin menjadi penantang terkuat di pasar, melalui kemudahan akses nasabah mikro ke jaringan distribusi Bank Mandiri. (-) Di segmen Small Medium Enterprise (SME), Bank Mandiri ingin menjadi Bank Utama pilihan nasabah SME, melalui penetrasi dan akuisisi nasabah yang difokuskan pada sektor-sektor potensial, untuk memenuhi seluruh kebutuhan nasabah SME. (-) Sedangkan di segmen Individual, Bank Mandiri fokus pada membangun kepemimpinan melalui penawaran produk consumer yang lengkap dan berdaya saing, memiliki inovasi untuk memperkuat dominasi di retail payment.
- c. Mengintegrasikan bisnis di semua segmen yang ada di Bank Mandiri, termasuk dengan Perusahaan Anak. Melalui strategi ini, Bank Mandiri ingin mendorong budaya cross-sell, baik antar unit kerja yang menangani segmen wholesale dan retail, termasuk dengan perusahaan anak, serta mendorong regionalisasi bisnis dan mengoptimalkan jaringan distribusi di wilayah.

Ketiga area fokus tersebut juga akan didukung dengan penguatan organisasi untuk memberikan solusi layanan terpadu, peningkatan infrastruktur (kantor cabang, IT, operations, risk management) serta penguatan sumber daya manusia.

### Gambaran Umum Responden

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	Laki - laki	33	57.9
2	Perempuan	24	42.1
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari Laki – laki sebanyak 33 (57.9%) sedangkan perempuan sebanyak 24 (42.1%). Artinya laki – laki lebih dominan dalam pekerjaan ini sementara perempuan tidak begitu dominan.

**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1	0	0
2	2 – 5	32	56.1
3	6 – 10	14	24.5
4	≥10	11	19.2
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak adalah 2 – 5 tahun berjumlah 32 orang (56.1%) dan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 14 orang (24.5%) bahkan masa kerja  $\geq 10$  tahun sebanyak 11 orang (19.2%) . sedangkan masa kerja 1 tahun tidak terdapat sama sekali (0%). Artinya bahwa didalam perusahaan tersebut hanya terdiri 11 (19.2%) karyawan yang bekerja  $\geq 10$  tahun. Bahkan karyawan yang bekerja paling lama rata – rata 6 – 10 tahun hanya 14 (24.5%) saja. Sisanya karyawan yang bekerja 2 – 5 tahun sebesar 32 (56.1%) orang karyawan.

**Tabel IV. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMK	8	14
2	D3	13	22.8
3	S1	11	19.2
4	S2	25	43.8
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan S2 yang terbanyak berjumlah 25 orang (43.8%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 13 orang (22.8%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 11 orang (19.2%). Dan responden dengan tingkat pendidikan yang paling rendah adalah SMK yang berjumlah 8 orang (14%).

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

##### 1) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi ( $X_1$ ). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV. 5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

NO	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0.448	0.263	Valid
2	$X_1. P_2$	0.390	0.263	Valid
3	$X_1. P_3$	0.580	0.263	Valid
4	$X_1. P_4$	0.549	0.263	Valid
5	$X_1. P_5$	0.529	0.263	Valid
6	$X_1. P_6$	0.461	0.263	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 54 maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.263. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0.263 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

## 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel kompensasi ( $X_2$ ). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Validitas kompensasi**

NO	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{tabel}(a=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0.400	0.263	Valid
2	$X_2. P_2$	0.769	0.263	Valid
3	$X_2. P_3$	0.399	0.263	Valid
4	$X_2. P_4$	0.448	0.263	Valid
5	$X_2. P_5$	0.600	0.263	Valid
6	$X_2. P_6$	0.471	0.63	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 54 maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.263. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0.263 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

### 3) Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

NO	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{tabel}(a=5\%)$	Hasil Validitas
1	Y <sub>1</sub> . P <sub>1</sub>	0.390	0.263	Valid
2	Y <sub>1</sub> . P <sub>2</sub>	0.580	0.263	Valid
3	Y <sub>1</sub> . P <sub>3</sub>	0.399	0.263	Valid
4	Y <sub>1</sub> . P <sub>4</sub>	0.494	0.263	Valid
5	Y <sub>1</sub> . P <sub>5</sub>	0.625	0.263	Valid
6	Y <sub>1</sub> . P <sub>6</sub>	0.769	0.263	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 54 maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.263. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0.263 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha – Cronbach*. Standar hitung yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai  $r$  – hitung dengan  $r$  – tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha – Cronbach*, maka nilai  $r$  – hitung diwakili oleh nilai *Alpha*. Kemudian untuk menentukan data relabel atau tidak yakni dengan menggunakan analisis SPSS Versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X <sub>1</sub>	0.717	0.60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.734	0.60	Reliabel
Y	0.773	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument tersebut dinyatakan reliable.

## 2. Gambaran Umum Jawaban Responden

### a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan ketetapan pemerintah atau ump	2 (3.7%)	33 (61.1%)	20 (37%)	2 (3.7%)	0 (%)
2	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan	3 (5.5%)	28 (51.8%)	24 (44.4%)	2 (3.7%)	0 (0%)
3	Saya sebagai karyawan mendapatkan insentif jika perusahaan mendapatkan untung	9 (16.6%)	34 (69.9%)	12 (22.2%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)
4	Pemberian insentif kepada saya sebagai karyawan sesuai dengan kinerja saya	8 (14.8%)	35 (64.8%)	11 (20.3%)	3 (5.5%)	1 (1.8%)
5	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja	8 (14.8%)	37 (68.5%)	6 (11.1%)	6 (11.1%)	1 (1.8%)
6	Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan	6 (11.1%)	36 (66.6%)	7 (12.9%)	4 (7.4%)	4 (7.4%)

**Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel motivasi karyawan**

- 1) Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan pemerintah atau ump

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 33 orang (61.1%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa gaji yang diterima karyawan dalam 1 bulan itu layak dan sesuai dengan ketentuan pemerintah atau ump.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa tidak ada karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima karyawan dalam 1 bulan itu tidak layak dan tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah atau ump.

- 2) Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 28 orang (51.8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju,

artinya memang gaji yang diterima karyawan itu memang sudah sesuai dengan tingkat jabatan yang di emban.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa tidak ada karyawan yang merasa bahwa gaji dalam satu bulan tidak sesuai dengan jabatan yang di emban.

- 3) Saya sebagai karyawan mendapatkan insentif jika perusahaan mendapatkan untung

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 34 orang (69.9%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya setiap karyawan memang mendapatkan insentif jika perusahaan mendapat untung

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan dapat dijelaskan bahwa ada 1 karyawan saja yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan insentif walau perusahaan mendapatkan untung.

- 4) Pemberian insentif kepada saya sebagai karyawan sesuai dengan kinerja saya

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 35 orang (64.8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa mereka mendapatkan insentif memang sesuai dengan kinerja mereka.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa mereka mendapatkan insentif tidak sesuai dengan kinerja mereka.

- 5) Lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 37 orang (68.5%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya sudah jelas bahwa lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri cab. Baturaja mendukung karyawan dalam bekerja.

Sementara itu, ada responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) artinya terdapat beberapa responden yang merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri cab. Baturaja belum mendukung karyawan dalam bekerja.

- 6) Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 36 orang (66.6%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa ada jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 4 orang (7.4%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja.

**b. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sebagai karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan posisi yang saya jabat	6 (11.1%)	20 (37%)	29 (53.7%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)
2	Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji	6 (11.1%)	24 (44.4%)	26 (48.1%)	0 (1.8%)	1 (1.8%)
3	Saya sebagai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan Saya mendapatkan bonus	14 (25.9%)	39 (72.2%)	2 (3.7%)	1 (1.8%)	0 (0%)
4	Saya sebagai karyawan merasa adil dengan bonus yang saya terima	12 (22.2%)	40 (74%)	2 (3.7%)	1 (1.8%)	2 (3.7%)
5	Saya sebagai karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan	3 (5.5%)	44 (81.4%)	9 (16.6%)	1 (1.8%)	0 (0%)
6	Saya sebagai karyawan menerima tunjangan hari raya idul fitri	4 (7.4%)	40 (74%)	9 (16.6%)	3 (5.5%)	1 (1.8%)

Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

- 1) Saya sebagai karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan posisi yang saya jabat

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yaitu 29 orang (48.3%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah netral, artinya karyawan lebih mengambil sikap netral terhadap

pertanyaan ini. Karyawan masih belum bisa menilai apakah pimpinan tidak pernah datang terlambat saat bekerja.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu orang (1.7%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa pimpinan masih datang terlambat saat bekerja.

2) Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yaitu 26 orang (48.1%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah netral, artinya karyawan lebih mengambil sikap netral terhadap pertanyaan ini. Karyawan masih belum bisa menilai apakah perusahaan jarang memberikan gaji atau tidak.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju artinya tidak ada karyawan yang memilih jawaban ini.

3) Saya sebagai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan dan Saya mendapatkan bonus

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 39 orang (72.2%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang mendapatkan bonus jika menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan bonus walaupun bekerja sesuai dengan target perusahaan.

- 4) Saya sebagai karyawan merasa adil dengan bonus yang saya terima

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 40 orang (74%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang sudah merasa bahwa bonus yang mereka terima itu adil.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban

tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa bonus yang mereka terima belum adil.

- 5) Saya sebagai karyawan mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 44 orang (81.4%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang menerima tunjangan kesehatan dari perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju yang artinya tidak ada karyawan yang merasa mereka tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan.

- 6) Saya sebagai karyawan menerima tunjangan hari raya idul fitri

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 40 orang (74%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang menerima tunjangan hari raya idul fitri dari perusahaan

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab ada beberapa karyawan saja yang merasa bahwa mereka belum mendapatkan tunjangan hari raya idul fitri dari perusahaan.

### c. Variabel Kinerja

**Tabel IV. 11**  
**Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan perusahaan untuk meningkatkan laba sudah tercapai	6 (11.1%)	26 (48.1%)	24 (44.4%)	0 (0%)	1 (1.8%)
2	Tujuan saya sebagai karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang sudah saya lakukan	9 (16.6%)	34 (62.9%)	12 (22.2%)	1 (1.8%)	1 (1.8%)
3	Hasil kerja saya sebagai karyawan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	11 (20.3%)	38 (70.3%)	6 (11.1%)	0 (0%)	2 (3.7%)
4	Perusahaan telah memberikan standar kerja yang baik kepada saya	8 (14.8%)	40 (74.0%)	6 (11.1%)	2 (3.7%)	1 (1.8%)
5	Alat atau sarana yang diberikan perusahaan mempermudah saya dalam bekerja	6 (11.1%)	34 (62.9%)	11 (20.3%)	3 (5.5%)	3 (5.5%)
6	Alat atau sarana yang tersedia di perusahaan sudah canggih sehingga sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4 (7.4%)	31 (57.4%)	12 (22.2%)	5 (9.2%)	5 (9.2%)

**Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel kinerja:**

## 1) Tujuan perusahaan untuk meningkatkan laba sudah tercapai

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 26 orang (48.1%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan merasa tujuan perusahaan untuk meningkatkan laba sudah tercapai.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum bisa meningkatkan laba.

## 2) Tujuan saya sebagai karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang sudah saya lakukan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 34 orang (62.9%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang melakukan kinerja sesuai dengan kompensasi yang mereka terima.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan

dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju, artinya ada karyawan yang merasa kinerja mereka tidak sesuai dengan kompensasi .

- 3) Hasil kerja saya sebagai karyawan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 38 orang (70.3%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Sementara tidak ada responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

- 4) Perusahaan telah memberikan standar kerja yang baik kepada saya

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 40 orang (74.0%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya

karyawan memang merasa perusahaan memberikan standar kerja yang baik.

Sementara ada responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1.8%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju, artinya ada beberapa karyawan yang merasa perusahaan belum memberikan standar kerja yang baik.

- 5) Alat atau sarana yang diberikan perusahaan mempermudah saya dalam bekerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 34 orang (62.9%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa alat atau sarana yang diberikan perusahaan mempermudah mereka dalam bekerja.

Sementara ada responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (5.5%) dan dapat dijelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa alat dan sarana yang diberikan perusahaan belum membantu mereka dalam bekerja.

- 6) Alat atau sarana yang tersedia di perusahaan sudah canggih sehingga sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 54 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 31 orang (57.4%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan merasa alat atau sarana di dalam perusahaan sudah canggih dan dapat membaantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara ada responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (9.2%) dan dapat dijelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang belum yakin bahwa alat dn sarana dalm perusahaan sudah canggih dan dapat membantu mereka dalam bekerja.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Kompensasi, terhadap Kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV. 12**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.426	.585	
	MOTIVASI	.545	.195	.573
	KOMPENSASI	.300	.285	.216

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan tabel IV. 12 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=0,426+0,545X_1+0,300X_2$$

Berdasarkan tabel IV.21 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,426 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan kompensasi, maka skor kinerja karyawan adalah sebesar 0,426.

- a. Koefisien regresi ( $b_1$ ), motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,545 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa gaji, penghargaan, dan insentif akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,545 dengan asumsi skor kompensasi ( $X_2$ ) adalah tetap/ konstan.
- b. Koefisien regresi ( $b_2$ ), kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,300 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,300 dengan menjaga skor motivasi ( $X_1$ ) tetap/ konstan .

#### 4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV. 13 berikut ini :

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.700	2	4.850	28.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.700	40	.167		
	Total	16.400	42			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel IV. 13 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 28.957 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.170), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV. 14 berikut ini :

**Tabel IV. 14**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.426	.585		.728	.471
	MOTIVASI	.545	.195	.573	2.791	.008
	KOMPENSASI	.300	.285	.216	2.052	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2.791 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004, maka  $t_{hitung} (2.791) \geq t_{tabel} (2,004)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,008 ( $0,008 \leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2.052 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} (2.052) \geq t_{tabel} (2,002)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,005 ( $0,005 \leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 28.957 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3.170), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil Uji t (secara parsial) bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 2.791 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004, maka  $t_{hitung} (2.791) \geq t_{tabel} (2,004)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,008 ( $0,008 \leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 2.052 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} (2.052) \geq t_{tabel} (2,002)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,005 ( $0,005 \leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Bank Mandiri (Persero) cab. Baturaja, yaitu harus mempertahankan motivasi karyawan dengan cara selalu memberikan gaji yang sesuai dengan standar pemerintah, memberikan insentif oleh pimpinan sebab saat ini motivasi karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) cab. Baturaja Sangat baik. Akan tetapi, PT. Bank Mandiri (Persero) cab. Baturaja juga harus menjaga kompensasi karyawan dengan cara pimpinan selalu memberikan gaji yang sesuai, memberikan bonus jika perusahaan mendapatkan untung serta memberikan tunjangan hari raya tepat pada waktunya. Jika hal ini selalu terjaga maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Heni Sapitri Siregar. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi tidak di terbitkan*. Palembang: Program Study Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Husein Umar. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaerul Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- M. Iqbal Hasan. 2002. *Metodelogi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- M. Iqbal Hasan. 2011. *Statistik I*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moh. Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Piranti. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. Skripsi tidak diterbitkan*. Palembang: Program Study Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Program Strata Satu. 2012. *Pedoman Penulis Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empat, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012a. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012b. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



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 : Rara Tari  
Place/Date of Birth : Baturaja, August 08th 1994  
Test Times Taken : +2  
Test Date : July, 22nd 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 49  
Structure Grammar : 38  
Reading Comprehension : 35  
OVERALL SCORE : 406

Palembang, July 25th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

No. 488/TEA FE/LB/UMP/VII/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

*Unggul dan Islami*



# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

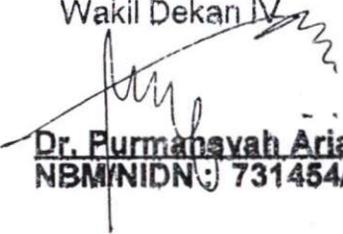
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RARA TARI  
NIM : 212012094  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016  
an. Dekan

Wakil Dekan IV

  
Dr. Furmanayah Ariadi, M.Hum  
NBM/NIDN : 731454/0215126902

Pas Photo  
3x4

mandiri

Nomor : 2.CB.BTR/ 214 /2016  
Tanggal : 22 Juli 2016  
Perihal :

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Jl. Jend. Ahmad Yani No.13 Ulu  
di

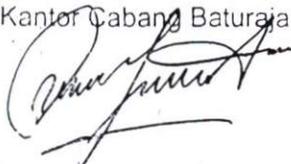
**Palembang**

Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian Riset / Skripsi**

Menunjuk surat Saudara No.1285/H-5/FEB-UMP/VII/2016 tanggal 18 Juli 2016 perihal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi atas nama **Rara Tari Nim.21 2012094** Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen dapat kami terima untuk melaksanakan Riset dan Pengumpulan data untuk Skripsi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Baturaja terhitung mulai bulan April sampai dengan Juni 2016.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.  
Kantor Cabang Baturaja



**ENDARWANTO**  
Branch Manager



**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/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Hari / Tanggal : Selasa, 23 Agustus 2016  
Pukul : 13:00 s/d 17:00 wib  
Nama : Rara Tari  
NIM : 21 2012 094  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Baturaja.

**TELAH MEMPERBAIKI DAN MENSETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN  
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Pembimbing	23/8 2016	
2	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Ketua Penguji	23/8 2016	
3	Zuhriyah, S.E., M.Si	Penguji 1	25/8 2016	
4	Mardiana Puspasari, S.E., M.Si	Penguji 2	25/8 2016	

Palembang, Agustus 2016  
Dekan,  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



*Muray*

**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN : 0216057001



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Rara Tari</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>21 2012 094</b>	KETUA <b>Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk. CABANG BATURAJA</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	7/6 2016	T - U			gula
2	10/6 2016	T - U			gula
3	13/7 2016	T - U			gula
4	14/7 2016	T - U			gula
5	22/7 2016	T - U			gula
6	26-7-16	Cover, PP I U			gula
7	26-7-16	" "			gula
8					
9					
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 :
<b>Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si</b>