



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT FIFGROUP CABANG BINJAI,
KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Skripsi Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Oleh :

ERNA WATY SITORUS

1715310161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ERNA WATY SITORUS
NPM : 1715310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG BINJAI,
KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA.

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

PEMBIMBING II

(HARTATO RIANTO, SE.Sy., ME)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ERNA WATY SITORUS
NPM : 1715310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG BINJAI,
KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA.

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA - I

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

ANGGOTA - II

(HARTATO RIANTO, SE.Sy., ME)

ANGGOTA - III

(NONI ARDIAN, SE., MM)

ANGGOTA- IV

(RISKA FRANITA, SE., M.Ak)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ERNA WATY SITORUS
NPM : 1715310161
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT FIGROUP CABANG
BINJAI, KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



(Erna Waty Sitorus)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ERNA WATY SITORUS
Tempat/ Tanggal Lahir : Porsea/ 27 Oktober 1999
NPM : 1715310161
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN VIII, GAJAH, Kcc. Meranti, Kab. Asahan,
Sumatera Utara.

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021



nbuat pernyataan

Erna Waty Sitorus



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: ERNA WATY SITORUS
Tempat/Tgl. Lahir	: PORSEA / 27 Oktober 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310161
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 128 SKS, IPK 3.62
Nomor Hp	: 089514227284
Pengajuan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIGGROUP CABANG BINJAI

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor
(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 07 Oktober 2020

Pemohon,



(Erna Waty Sitorus)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Hartato Banto, SE.Sy., ME)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 07 Oktober 2020 10:11:40



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ERNA WATY SITORUS
NPM : 1715310161
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hartato Rianto, SE.Sy., ME
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIGROUP CABANG BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Maret 2021	Acc sempro	Disetujui	
08 Juni 2021	acc meja hijau	Disetujui	

Medan, 23 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Hartato Rianto, SE.Sy., ME



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : CAHYO PRAMONO, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : HARTATO PLANTO, SE., Sy., ME
 Nama Mahasiswa : ERNA WATY SITORUS
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310161
 Bidang Pendidikan : SI (STARA I)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA
 TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
 PT. FIEGROUP CABANG BINJAI, KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Sumber jurnal untuk mendukung hasil penelitian	Ca	
	- Sajikan teori yang digunakan secara dengan indikator variabel	Ca	
	- Ada index meser juga	Ca	

Medan, 27 Mei 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

[Handwritten signature]
Cahyo Pramono, SE



[Handwritten signature]
Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Plagiarism Detector v. 1884 - Originality Report 6/9/2021 10:07:58 AM

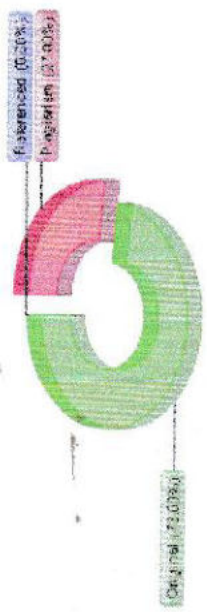
Analyzed document: ERNA WATY SITORUS_1715310161_MANAJEMEN.docx License ID: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Configuration Panel
- 2. Rewrite
- 3. Checktype
- 4. Internet Check



Detailed document body analysis

1. Plagiarism chart



1. Distribution graph



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13.R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka LPMU
LEMBAGA PERJANJIAN MUTU
UNPAB
Pasihi Muliati Ritonga, BA., MSe

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ERNA WATY SITORUS
N.P. M : 1715310161
Tempat/Tgl. Lahir : PORSEA / 27 Oktober 1999
Alamat : DUSUN VIII, DESA GAJAH, Kec. Meranti, Kab. Asahan, Sumatera Utara
No. HP : 089514227284
Nama Orang Tua : BISTON SITORUS/ELISABET BR MANURUNG
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIGROUP CABANG BINJAI

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Juni 2021
buat Pernyataan



ERNA WATY SITORUS
1715310161



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4335/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: ERNA WATY SITORUS

: 1715310161

Semester : Akhir

AS : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 08 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
daftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Elektif : 04 Juni 2015

the silind bus
21/7/2024

adanya pramusa ke NUU

21/7/2024



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT FIFGROUP CABANG BINJAI,
KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Skripsi Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Oleh :

ERNA WATY SITORUS

1715310161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERNA WATY SITORUS
Tempat/Tgl. Lahir : PORSEA / 27 Oktober 1999
Nama Orang Tua : BISTON SITORUS
K.P. M : 1715310161
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 089514227284
Alamat : DUSUN VIII, DESA GAJAH, Kec. Meranti, Kab. Asahan,
Sumatera Utara

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIGROUP CABANG BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujf (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

7/23/21

ERNA WATY SITORUS
1715310161

Isi :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan *outsourcing* pada Pt Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara yang terdiri dari 38 karyawan *outsourcing* dan 73 karyawan tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 38 karyawan *outsourcing* Pt Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diolah menggunakan SPSS Versi 16.0 dengan model regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sementara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan t_{hitung} 4,130 dengan t_{tabel} 2,032 dan signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan t_{hitung} 3,619 dengan t_{tabel} 2,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pt Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 47,360 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,88 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,898. Nilai R menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of motivation (X1), Compensation (X2) and Job Satisfaction (X3) on Job Performance (Y) of outsourcing employees at Pt Fifgroup Binjai Branch, Binjai City, North Sumatra which consists of 38 outsourcing employees and 73 permanent employees. The sample used in this study 38 employees outsourcing Pt Fifgroup Binjai Branch, Binjai City, North Sumatra. This study uses quantitative methods processed using SPSS Version 16.0 with multiple linear regression models. Sources of data used through a questionnaire given to respondents. The results of this study partially show that motivation has no effect on employee performance, while simultaneously it has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee work performance with $t_{count} > t_{table}$ and significant $< 0,000$. This shows that $t_{count} > t_{table}$ and significant $< 0,05$. Job satisfaction also has a significant positive effect on employee work performance with a t_{count} of 3.619 with a t_{table} of 2.032 and a significant value less than 0.05, namely 0.001. This shows that $t_{count} > t_{table}$ and significant $< 0,05$. The results of this study indicate that motivation, compensation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of employees of Pt Fifgroup Binjai Branch, Binjai City, North Sumatra simultaneously with an F_{count} value of 47.360 with an F_{table} value of 2.88 and a significant value less than 0.05, namely 0.000. It can be seen that $F_{count} > F_{table}$ or significant $0.000 < 0,05$. The resulting R value is 0.898. The value of R shows a strong relationship between Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Job Performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Job Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG BINJAI, KOTA BINJAI, SUMATERA UTARA”** .

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Cahyo Pramono ,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Hartato Rianto, SE.Sy.,ME selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberi ilmu dan bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua orangtua tercinta yang telah memberikan doa, nasihat, motivasi, pengorbanan material dan dukungan yang luar biasa kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kepada Kakak dan Adik-adik tercinta yang memberikan doa dan dukungan yang luar biasa kepada peneliti.
9. Kepada teman spesial saya Mr. Harianja yang selalu berjuang dan memotivasi saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelar sarjana.
10. Seluruh teman-teman yang telah memberikan dukungan selama proses pembuatan skripsi ini.

Akhirnya peneliti berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam penulisan laporan ini mungkin terdapat kekurangan-kekurangan baik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan dimasa yang mendatang dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi peneliti sendiri.

Medan, Juni 2021
Peneliti

ERNA WATY SITORUS
NPM. 1715310161

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
MOTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Peneliti	9
1. Variabel Penelitian.....	10
2. Jumlah Sampel.....	10
3. Waktu Penelitian.....	10
4. Lokasi Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	11
1. Prestasi Kerja.....	11
a. Pengertian Prestasi Kerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	12
c. Tujuan Prestasi Kerja.....	13
d. Indikator Prestasi Kerja	13
2. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
c. Tujuan dan Manfaat Motivasi	19
d. Indikator Motivasi	20
3. Kompensasi.....	21
a. Pengertian Kompensasi	21

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	22
c. Tujuan Kompensasi	23
d. Jenis-jenis Kompensasi	25
e. Indikator Kompensasi	25
4. Kepuasan kerja	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja	26
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	27
d. Indikator Kepuasan Kerja	28
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel.....	37
3. Jenis Data	38
4. Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	38
1. Variabel Penelitian.....	38
a. Variabel Dependen (Terikat)	38
b. Variabel Independen (Bebas).....	39
2. Defenisi Operasional.....	39
E. Skala Pengukuran	40
F. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Metode Kuesioner.....	41
2. Wawancara	41
3. Observasi.....	42
G. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data	42
a. Uji Validitas (Kelayakan)	42
b. Uji Reabilitas (Kehandalan).....	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji MultiKolinieritas	45
c. Uji Heteroskedastisitas	46
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	46
4. Uji Hipotesis	47

a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Simultan (Uji F)	49
5. Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Perusahaan	52
a. Sejarah Perusahaan.....	52
b. Visi dan Misi Perusahaan	52
c. Struktur Organisasi PT. Fifgroup Cabang Binjai.....	53
2. Karakteristik Responden	54
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja.....	56
3. Analisis Deskriptif	57
a. Variabel X_1 (Motivasi)	57
b. Variabel X_2 (Kompensasi).....	62
c. Variabel X_3 (Kepuasan Kerja)	64
d. Variabel Y (Prestasi Kerja).....	69
4. Uji Kualitas Data	77
a. Uji Validitas.....	77
b. Uji Reliabilitas	80
5. Uji Uji Asumsi Klasik.....	82
a. Uji Normalitas Data	82
1. Histogram.....	83
2. <i>P-p plot</i>	83
3. Uji Kolmogorov Smirnov	84
b. Uji Multikolinearitas	85
c. Uji Heteroskedastisitas	86
6. Uji Regresi Linier Berganda.....	87
7. Uji Hipotesis.....	89
a. Uji Parsial (Uji t).....	89
b. Uji Simultan (Uji F)	91
8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	92
B. Pembahasan.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas perusahaan, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan perusahaan. Orang-orang yang dalam perusahaan memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Tanpa orang-orang yang cakap perusahaan dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun perusahaan dan dengan penilaian prestasi kerja karyawan akan diketahui kepandaian karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi prestasi kerja terhadap kegiatan tersebut. Peningkatan prestasi kerja harus ada suatu pendorong, pemberian kompensasi juga salah satu cara peningkatan prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh dengan peningkatan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu (Bernaddin dan Russel dalam Sutrisno, 2016). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Ismandiah, 2019).

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka hal ini yang diharapkan pimpinan. Akan tetapi, jika tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya dan dalam hal ini kemungkinan karyawan yang diberikan tugas tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau karyawan tidak memiliki dorongan (motivasi) untuk berkerja dengan baik. Hal ini menjadi tugas seseorang pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Karyawan harus mapu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setia motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016).

Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko dalam Sutrisno, 2016). Biasanya kompensasi yang diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan karyawan tersebut termotivasi untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Federal International Finance (FIFGROUP) adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. Fifgroup terus berkembang dengan menambahkan rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen risiko yang terintegrasi.

Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan

karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat baik.

Berikut ini adalah hasil pra-survey mengenai prestasi kerja terhadap 20 orang karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survey Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Kurang	%
1	Kurangnya motivasi saya bekerja dalam pencapaian target sudah ditentukan perusahaan.	9	45	11	55
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang saya harapkan.	7	35	13	65
3	Saya puas dengan besar gaji yang diberikan oleh perusahaan.	8	40	12	60
Rata-rata		8	40	12	60

Sumber : Hasil Pra-survey 2021

Hasil tabel pra-survey 1.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* sebanyak 60% kurang memiliki prestasi dalam bekerja, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu kompensasi yang diberikan perusahaan adalah promosi jabatan dimana untuk mencapai promosi jabatan itu masih terbilang sulit karena harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-survey Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Kurang	%
1	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya selama bekerja.	7	35	13	65
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja.	9	45	11	55
3	Saya dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada rekan kerja lainnya.	9	45	11	55
Rata-rata		8,3	41,7	11,7	58,3

Sumber : Hasil Pra-survey 2021

Hasil tabel pra-survey 1.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* sebanyak 58,3% kurang memiliki motivasi dalam bekerja, hal ini disebabkan karena karyawan masih merasa bahwa hubungan interaksi sosial sesama karyawan kurang membantu selama bekerja, penghargaan dalam pekerjaan kurang mampu memotivasi untuk bekerja dan karyawan kurang dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada rekan kerja lainnya .

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-survey Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Kurang	%
1	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.	9	45	11	55
2	Saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai ketika saya mengambil hak cuti	8	40	12	60
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan.	7	35	13	65
Rata-rata		12	40	18	60

Sumber : Hasil Pra-survey 2021

Hasil tabel pra-survey 1.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* sebanyak 60% merasa kurang puas dalam pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan yang diharapkan, karyawan kurang menerima tunjangan

cuti yang memadai dan gaji pokok karyawan kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-survey Kepuasan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Kurang	%
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.	9	45	11	55
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya miliki.	8	40	12	60
3	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang ada di perusahaan	6	30	14	70
Rata-rata		7,7	38,3	12,3	61,7

Sumber : Hasil Pra-survey 2021

Hasil tabel pra-survey 1.4 di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* sebanyak 61,7% menyatakan kurang puas dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena gaji atau upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang mereka miliki dan karyawan kurang puas dengan promosi jabatan yang ada di perusahaan.

Dengan adanya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan para karyawan tersebut bisa berkerja lebih baik dan menunjukkan prestasi kerja. Dorongan motivasi dalam diri seorang karyawan dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan mendapat prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan berupa sejumlah uang atas dasar prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari organisasi atas prestasi kerja pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi. Apabila kompensasi tidak ada pada suatu perusahaan maka dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kompensasi akan memicu atau memotivasi karyawan agar bisa

berkerja lebih giat lagi dan karyawan merasa puas. Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan berarti karyawan mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas yang menjelaskan bahwa motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara”

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka adapun identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

- a. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.
- b. Hubungan interaksi sosial sesama karyawan kurang membantu selama bekerja.
- c. Gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.
- d. Karyawan kurang puas dengan promosi jabatan yang ada di perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan dengan maksud agar penelitian tidak menyimpang dan berkembang kemasalah lain, maka peneliti membatasi masalah hanya mengenai tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang

Binjai Kota Binjai Sumatera Utara khususnya pada karyawan *outsourcing* sebanyak 38 orang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara?
- d. Apakah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

- d. Untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih baik lagi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Semakin menambah wawasan serta pengetahuan secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja.

- d. Bagi Universitas

Penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sesuai dengan kebutuhan universitas.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurfiti Dewi (2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai (Studi kasus pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan). Sedangkan penelitian ini berjudul

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan 1 variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Jumlah sampel

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 40 orang. Sedangkan sampel yang dijadikan objek penelitian ini merupakan karyawan *outsourcing* pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara yang berjumlah 38 orang.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, 2016). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Ismandiah, 2019). Selain itu adapun (Mangkunegara dalam Ismandiah, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja”.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor (Steers dalam Sutrisno, 2016), yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat pekerja seseorang
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi tinggi

(Mangkunegara, 2015), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1) Faktor Kemampuan :

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi :

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi :

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan kemudian menindaklanjuti dengan pengadaan training (Gomez dalam Hartatik, 2019).

Sedangkan (Cherrington dalam Hartatik, 2019) tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan training agar tingkat kemampuan dan keahlian karyawan pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan kelevel yang lebih tinggi.

d. Indikator Prestasi Kerja

(Handoko dalam Ismandiah, 2019) indikator prestasi kerja antara lain:

1) Motivasi

Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasai sehingga karyawan berkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula.

3) Tingkat stres

Tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari banyak titik pandang, yaitu tingkat stres jadi stimulus, tingkat stres sebagai respon, dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus ialah pendekatan yang memfokuskan pada lingkungan. Definisi dari stimulus tingkat stres memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

On the job dan Off the job yang berdasarkan pada konflik-konflik seperti masalah keluarga, sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan timkerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas bebab pengurusan anggota

keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres bisa mempengaruhi prestasi kerja, makin stres kerja jadi makin menurunkan prestasi kerja.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi, karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kerja karyawan.

5) Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari diri karyawan.

Sedangkan aspek teknis adalah aspek dari diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Handoko. Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

7) Faktor Lingkungan

Kondisi yang dihadapi oleh seseorang ditempat mereka bekerja.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setia motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Sedangkan (Siagian dalam Sutrisno, 2016) menyatakan motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Adapun (Robbins dalam Sutrisno, 2016)

mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan kebutuhan individu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor Sutrisno (2015:116). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya

hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut (Malayu, 2015) antara lain :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

d. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi..

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Handoko dalam Sutrisno, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. biasanya kompensasi yang diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016). Pemberian uang secara langsung, seperti Gaji, Tunjangan dan Insentif. Gaji adalah kompensasi yang dibagikan kepada seorang karyawan secara periodik (Biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik

dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, Tunjangan jabatan, Keluarga, Transport, Perumahan, dan sebagainya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut (Panggabean dalam Sutrisno, 2016) agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah :

- a) Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja yang sebanding diperusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- b) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- c) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- d) Menyesuaikan tingkat kompensasi dalam peraturan perundang-undang yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Dari uraian diatas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survei kompensasi dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang

menerimanya, untuk memberikan rasa keadilan dan tingkatan atas pekerjaan yang ditugaskannya atau sesuai dengan resiko yang diterima, serta hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya, oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian kompensasi oleh suatu perusahaan atau organisasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut (Sutrisno , 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

- a) Tingkat biaya hidup.
- b) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain.
- c) Tingkat kemampuan perusahaan.
- d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- e) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f) Peranan serikat buruh.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut (Notoadmodjo dalam Sutrisno, 2016) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

- a) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah hargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan

- b) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik maka akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi Masing-masing

karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja

c) Memertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal itu berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan yang lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e) Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik maka akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik dan menguntungkan ditempat lain hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem kompensasi yang baik pula.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut (Riva'i dalam Hartatik, 2019) :

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansia terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

- Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- Kompensasi finansia tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

e. Indikator Kompensasi

Menurut (Handoko dalam Ismandiah, 2019) indikator kompensasi adalah:

- a) kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.
- b) Imbalan yang layak dan adil.

4. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2016) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sebagaimana menurut (Handoko dalam Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaannya (Afandi, 2016).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik/positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka .

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi keuasan kerja menurut (Gilmer dalam Sutrisno, 2016):

- a) Kesempatan untuk maju.
- b) Keamanan kerja.
- c) Gaji.
- d) Perusahaan dan manajemen.
- e) Pengawasan.
- f) Faktor instrinsik dari pekerjaan.
- g) Kondisi kerja.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan.
- i) Komunikasi.
- j) Fasilitas.

c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut (Greenberg dalam Hartatik, 2019) mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dapat dilakukan dengan cara-cara seperti berikut:

- a) Membuat pekerjaan menyenangkan

Mereka senang dengan pekerjaan yang membuat mereka gembira daripada yang membosankan, sehingga menjadi lebih puas dan produktif.

b) Pembayaran gaji berdasarkan kejujuran

Orang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian yang tidak jujur membuat karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.

c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang yang merasa dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, semakin puas ia dengan pekerjaannya.

d) Menghindari kebosanan

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan. Orang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang menantang bahwa mereka memperoleh sukses dengan cara mengontrol pekerjaan atas cara mereka sendiri.

d. indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi

Kemungkinan seseorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian yang sebelumnya yang akan dilakukandan penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya peneltian terdahulu didapatkan berbagai berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik analisis	Hasil
1	Yuni Hartanti (2016)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Pengadaian Syariah Palembang	Motivasi	Prestasi kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Pengadaian Syariah Palembang
2	Yogi Yunanto (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri	Motivasi dan Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen di

						universitas kadiri
3	Haslinda Nurasiah (2016)	Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada Pt. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)	Pelatihan Kerja dan Kompensasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja dan kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Pt. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)
4.	Rizka dara phonna (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian (Persero) Syariah Banda Aceh	Kompensasi Dan Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Dan Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi
5.	Muhammad Fahmi	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera UTARA	Motivasi Dan Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terdapat Pengaruh Ositif Dan Signifikan Prestasi Kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel indeviden dan variabel devenden (Sugiyono, 2019). penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel. Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Hubungan Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setia motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Dengan adanya faktor pendorong kerja dalam diri karyawan maka karyawan akan menghasikan krja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Hubungan Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko dalam Sutrisno, 2016). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan

yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap prestasi kerja yang baik.

3. Hubungan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

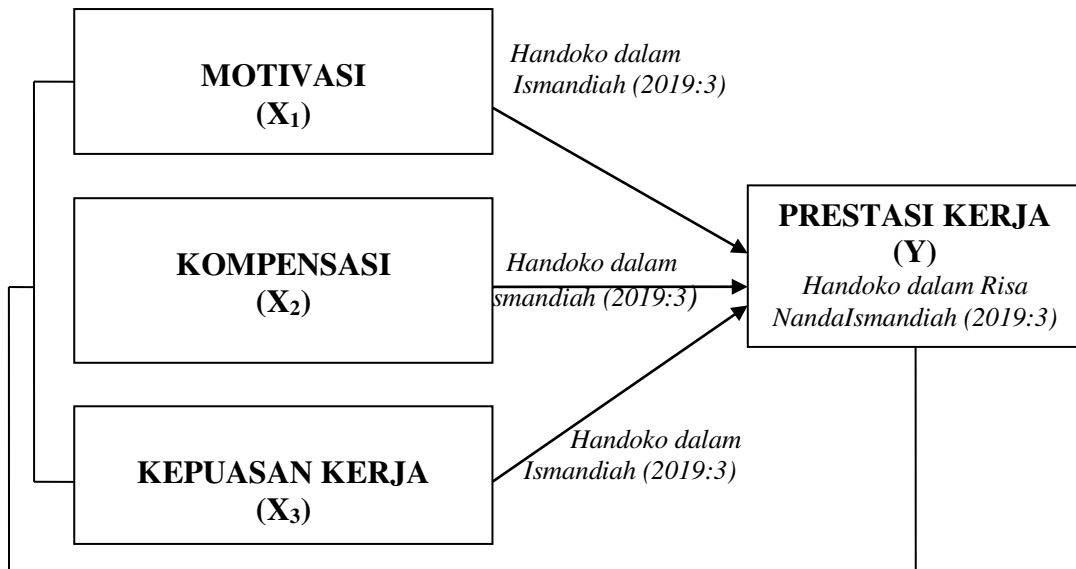
Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Tetapi dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan lebih giat untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

4. Pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Menurut Handoko dalam Ismandiah (2019:3) indikator prestasi kerja antara lain adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat Stres, Kondisi Fisik Pekerjaan, Kompensasi, Desain Pekerjaan dan Faktor Lingkungan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hubungan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja dapat disajikan kedalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh peneliti 2020

D. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis H1: Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Hipotesis H2: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Hipotesis H3: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Hipotesis H4: Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pendekatan asosiatif atau pendekatan kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. (Sugiyono, 2019) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Regresi linier berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Fifgroup Cabang Binjai yang terletak di Jl. Veteran No.15, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714.

2. Waktu Penelitian

Detail Waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Okt-Sept 2020				Nov-Des 2020				Jan-Feb 2021				Mar-Apr 2021				Mei-Jun 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Observasi Awal		■	■	■																
3	Penulisan proposal					■	■	■	■												
4	Revisi proposal									■	■	■	■								
5	Seminar proposal												■								
6	Pengumpulan data													■							
7	Pengolahan data														■						
8	Penulisan Skripsi															■	■	■	■		
9	Revisi Skripsi																			■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Diolah peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun menurut (Marihhot dan Manuntun Pakpahan, 2014) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT

Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara yaitu sebanyak 111 responden yaitu terdiri dari 38 karyawan *outsourcing* dan 73 karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. (Marihhot dan Manuntun Pakpahan, 2014) mengatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi, misalkan “sebuah penelitian dilakukan pada suatu perusahaan yang memiliki 1000 orang karyawan, seharusnya seluruh karyawan dapat menjadi sumber data bagi peneliti, namun para peneliti memiliki keterbatasan dalam masalah waktu, biaya, dan tenaga dalam pengumpulan data penelitiannya, maka boleh diambil hanya sebagian saja anggota populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian misalnya 10% atau 100 karyawan saja”. (Arikunto, 2017) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek lebih besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh karyawan *outsourcing* di PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara yaitu sebanyak 38 responden.

3. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa angket, wawancara dan observasi (Sugiyono 2019)

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : *motivasi* (X1), *kompensasi* (X2), *kepuasan kerja* (X3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

a. Variabel Dependen (Terikat)

Pengertian variabel dependen (terikat) menurut (Sugiyono, 2019) “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel

bebas.” Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Prestasi kerja (Y)

b. Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2019) independen atau Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel independen (X) atau variabel bebas pada penelitian ini adalah :

- a) Motivasi (X_1)
- b) Kompensasi (X_2)
- c) Kepuasan Kerja (X_3)

2. Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam Risa Nanda Ismandiah (2019:3)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Tingkat stres 4. Kondisi fisik pekerjaan 5. Kompensasi 6. Desain pekerjaan 7. Faktor lingkungan Handoko dalam Ismandiah (2019:3)	Likert
2	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja	1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan	Likert

		seseorang karena setia motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2016:110)	afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan Hasibuan (2017:145)	
3	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko dalam Nanda Ismandiah (2019:5)	1. Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah. 2. Imbalan yang layak dan adil. Handoko dalam Ismandiah (2019:5)	Likert
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaannya. Afandi (2016:58)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2016:58)	Likert

Sumber: Diolah peneliti 2020

E. Skala pengukuran Variabel

Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	SangatSetuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	TidakSetuju	2
5	SangatTidakSetuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada karyawan saat pra survey untuk mengetahui transparansi, metode pemberian gaji pokok dan untuk mengetahui hal-hal dalam melakukan analisa jabatan.. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada HRD pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

3. Observasi

(Marihot dan Manuntun Pakpahan, 2014) Observasi adalah kegiatan melihat sesuatu kondisi secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut (Sugiyono, 2019) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi, kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliable jika $\alpha cronbach > 0,60$ dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

- 1) Jika $r \alpha > r$ tabel, maka kuesioner reliable
- 2) Jika $r \alpha < r$ tabel, maka kuesioner tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang

mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut (Ghozali, 2015), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value $< 0,1$, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value $> 0,1$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda

digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

α = konstanta

β_1 - β_3 = koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Kepuasan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X_1 :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Pengujian X_2 :

1. $H_a : \beta_2 = 0$, artinya kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Pengujian X_3 :

1. $H_a : \beta_3 = 0$, artinya kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
2. $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
2. Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level

pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2019:297):

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Pengujian menggunakan uji F adalah:
 1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
 2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2019).

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel

bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap Y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

PT Federal International Finance (FIFGROUP) pertama kali didirikan dengan nama PT Mitra Pustaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1 Mei 2013 perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance (FIFGROUP). Sekarang ini FIFGROUP telah membuka beberapa kantor cabang diseluruh Indonesia salah satunya di kota Binjai, Sumatera Utara.

PT Federal International Finance (FIFGROUP) adalah perusahaan pembiayaan yang dimiliki sepenuhnya oleh Astra. Pada awalnya bisnis ini hanya berfokus di pembiayaan konvensional dan syariah, untuk mendukung penjualan ritel sepeda motor Honda. Seiring dengan kebutuhan dan peluang pasar, FIFGROUP berkembang menjadi grup manajemen dari beberapa perusahaan dengan empat unit bisnis utama, yaitu FIFASTRA, SPEKTRA, DANASTRA, dan AMITRA.

b. Visi dan Misi Perusahaan

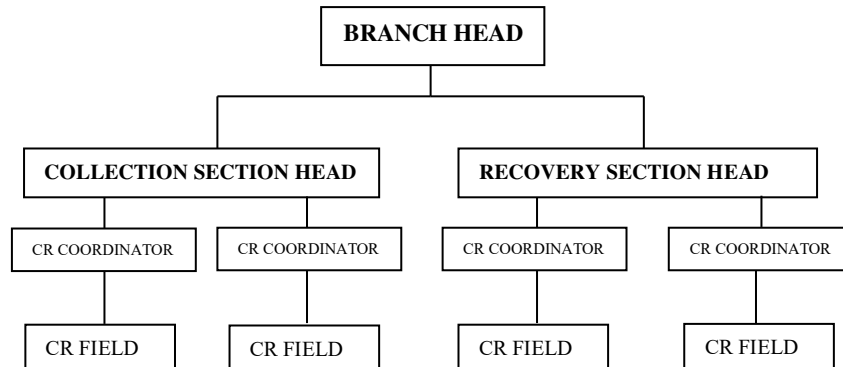
Visi : “ Menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional”

Misi : “ Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat ”

c. Struktur Organisasi PT FIFGROUP Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara

Berikut adalah struktur organisasi yang ada pada PT Fifgroup cabang binjai, kota binjai, sumatera utara :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. FIFGROUP Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara



Sumber : PT. Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara (2021)

Uraian Bidang Kerja/Bagian dari struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) BRANCH HEAD adalah kepala cabang yang mempunyai tugas membawahi Collection Section Head dan Recovery Section Head. Serta merencanakan, merekoordinasikan dan mengontrol jalannya perusahaan.
- 2) COLLECTION SECTION HEAD adalah bagian yang bertugas mengontrol profit perusahaan dan membawahi 4 (empat) bagian yaitu ada 2 bagian Collection Coordinator dan ada 2 bagian CR Field, berikut adalah penjelasannya :
 - a) CR Coordinator adalah bagian yang bertugas sebagai coordinator penagih.

- b) CR Field adalah petugas penagih bagian lapangan.
- 3) RECOVERY SECTION HEAD adalah bagian yang bertugas menyelesaikan kasus keterlambatan pembayaran angsuran dan membawahi 4 (empat) bagian yaitu ada 2 bagian Collection Coordinator dan ada 2 bagian CR Field, berikut adalah penjelasannya:
- a) CR Coordinator adalah bagian yang bertugas sebagai coordinator penagih.
- b) CR Field adalah petugas penagih bagian lapangan.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 38 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden ditempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3 dan tabel 4.4.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	24	63.2	63.2	63.2
Wanita	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 38 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 24 responden (63,2%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 14 responden (36,8%).

Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* yang ada pada PT Fifgroup cabang binjai, kota binjai, sumatera utara terdiri dari lebih banyak karyawan *outsourcing* pria dibandingkan karyawan *outsourcing* wanita yaitu sebanyak 24 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
26-30 Tahun	27	71.1	71.1	86.8
31-35 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 38 responden adalah responden yang berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 27 responden (71,1%), diikuti responden berusia 21-25 Tahun sebanyak 6 responden (15,8%) dan terakhir responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 5 responden (13,2%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* yang ada pada PT.Fifgroup cabang binjai, kota binjai, sumatera utara lebih banyak berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 27 responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	36.8	36.8	36.8
	S1	3	7.9	7.9	44.7
	SMA	12	31.6	31.6	76.3
	SMK	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 38 responden adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 responden (36,8%), diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 responden (31,6%), responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK sebanyak 9 responden (23,7) dan terakhir diikuti responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 3 responden (7,9%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* yang ada pada PT Fifgroup cabang binjai, kota binjai, sumatera utara lebih banyak yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 14 responden.

d. Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja Masa Berkerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	9	23.7	23.7	23.7
	1-2 Tahun	23	60.5	60.5	84.2
	3-4 Tahun	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 38 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun sebanyak 23 responden (60,5), diikuti responden yang memiliki masa bekerja <1 Tahun sebanyak 9 responden (23,7%) dan terakhir responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 responden (15,8%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* yang ada pada PT.Fifgroup cabang binjai, kota binjai, sumatera utara lebih banyak yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 23 responden.

3. Analisis Deskriptif (Deskripsi variabel penelitian)

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 38 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Motivasi)

Tabel 4.5
Saya sering merasa terkejar-kejar waktu dalam menjalankan tugas
Motivasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	23.7	23.7	23.7
Setuju	24	63.2	63.2	86.8
Sangat Setuju	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tael 4.5 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), Setuju sebanyak

24 orang (63,2%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa responden sering merasa terkejar-kejar dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.6
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk berkerja
Motivasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.3	5.3	5.3
Setuju	15	39.5	39.5	44.7
Sangat Setuju	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (55,3%), Setuju sebanyak 15 orang (39,5%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (55,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk berkerja.

Tabel 4.7
Jalinan kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja
Motivasi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.3	5.3	5.3
Setuju	13	34.2	34.2	39.5
Sangat Setuju	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 23 orang (60,5%), Setuju sebanyak 13 orang (34,2%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa jalinan kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.

Tabel 4.8
Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya
selama berkerja
Motivasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	24	63.2	63.2	86.8
	Sangat Setuju	5	13.2	13.2	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 5 orang (13,2%), Setuju sebanyak 24 orang (63,2%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu responden selama berkerja.

Tabel 4.9
Pengetahuan yang saya miliki dapat membuat saya
menyelesaikan pekerjaan dengan baik
Motivasi 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	15.8	15.8	15.8
Setuju	16	42.1	42.1	57.9
Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%) dan Netral sebanyak 6 orang (15,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sama-sama sebanyak 24 orang (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat membuat responden menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.10
Saya dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada
rekan kerja lainnya
Motivasi 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	23.7	23.7	23.7
Setuju	25	65.8	65.8	89.5
Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 orang (10,5%), Setuju sebanyak 25 orang (65,8%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 25 orang (65,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa

responden dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada rekan kerja lainnya.

Tabel 4.11
Saya giat bekerja karna ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu
Motivasi 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	23.7	23.7	23.7
Setuju	25	65.8	65.8	89.5
Sangat Setuju	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 orang (10,5%), Setuju sebanyak 25 orang (65,8%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 25 orang (65,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa responden giat berkerja karena ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Tabel 4.12
Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan
Motivasi 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	15.8	15.8	15.8
Setuju	16	42.1	42.1	57.9
Sangat Setuju	16	42.1	42.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (42,1%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%) dan Netral sebanyak 6 orang (15,8%). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sama-sama sebanyak 16 orang (42,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa responden mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

b. Variabel X₂ (Kompensasi)

Tabel 4.13
Gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang saya harapkan
Kompensasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	21.1	21.1	21.1
Setuju	16	42.1	42.1	63.2
Sangat Setuju	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (36,8%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%) dan Netral sebanyak 8 orang (21,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 16 orang (42,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa responden merasa terkejar-kejar dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.14
Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan
Kompensasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	5.3	5.3	5.3
Setuju	29	76.3	76.3	81.6
Sangat Setuju	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 7 orang (18,4%), Setuju sebanyak 29 orang (76,3%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (76,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji pokok yang responden terima sesuai dengan beban pekerjaan.

Tabel 4.15
Saya menerima upah bonus jika memenuhi target perusahaan
Kompensasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	22	57.9	57.9	81.6
	Sangat Setuju	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 9 orang (18,4%), Setuju sebanyak 22 orang (57,9%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 22 orang (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju responden menerima upah bonus jika memenuhi target perusahaan.

Tabel 4.16
Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggung jawab
yang saya lakukan
Kompensasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	24	63.2	63.2	68.4
	Sangat Setuju	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 12 orang (31,6%), Setuju sebanyak 24 orang (63,2%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 24 orang (63,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju responden menerima tunjangan sesuai dengan tanggung jawab yang saya lakukan.

c. Variabel X₃ (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.17
Saya puas dengan pekerjaan yang saya miliki
Kepuasan Kerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	23.7	23.7	23.7
Setuju	11	28.9	28.9	52.6
Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 11 orang (28,9%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (47,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang mereka miliki.

Tabel 4.18
Saya merasa puas dengan hasil kerja saya selama ini
Kepuasan Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	10	26.3	26.3	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 10 orang (26,3%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka merasa puas dengan hasil kerja mereka selama ini.

Tabel 4.19
Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan
kerja yang saya miliki
Kepuasan Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	11	28.9	28.9	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 11 orang (28,4%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 18 orang (47,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju

Gaji atau upah yang responden terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.

Tabel 4.20
Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan
Kepuasan Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	12	31.6	31.6	55.3
	Sangat Setuju	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), Setuju sebanyak 12 orang (31,6%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (44,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.21
Saya merasa sulitnya mencapai promosi jabatan yang ada di
perusahaan
Kepuasan Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	19	50.0	50.0	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 19 orang (50,0%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 19

orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa sulitnya mencapai promosi jabatan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.22
Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang ada
diperusahaan
Kepuasan Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	36.8	36.8	36.8
	Setuju	13	34.2	34.2	71.1
	Sangat Setuju	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 11 orang (28,9%), Setuju sebanyak 13 orang (34,2%) dan Netral sebanyak 14 orang (36,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (76,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden netral dengan promosi jabatan yang ada diperusahaan.

Tabel 4.23
Saya merasa puas dengan pengawas yang ada diperusahaan
Kepuasan Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	27	71.1	71.1	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 27 orang (71,2%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 29

orang (76,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pengawas yang ada diperusahaan.

Tabel 4.24
Pengawas ditempat kerja saya sangat teliti dalam mengawasi pekerjaan bawahannya
Kepuasan Kerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	27	71.1	71.1	73.7
	Sangat Setuju	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 10 orang (26,3%), Setuju sebanyak 27 orang (71,1%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 29 orang (76,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju pengawas ditempat kerja saya sangat teliti dalam mengawasi pekerjaan bawahannya.

Tabel 4.25
Karyawan merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerjanya
Kepuasan Kerja 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.7	23.7	23.7
	Setuju	14	36.8	36.8	60.5
	Sangat Setuju	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 14 orang (36,8%) dan Netral sebanyak 9 orang (23,7%). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (39,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.26
Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi
Kepuasan Kerja 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	28	73.7	73.7	76.3
	Sangat Setuju	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 9 orang (23,7%), Setuju sebanyak 28 orang (73,7%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (73,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

d. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tabel 4.27
Karyawan merasa kurangnya motivasi bekerja dalam pencapaian target sudah ditentukan perusahaan
Prestasi Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	17	44.7	44.7	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan merasa kurangnya motivasi bekerja dalam pencapaian target sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.28
Karyawan merasa kurangnya dorongan motivasi dalam diri
untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi
Prestasi Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	17	44.7	44.7	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (52,2%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan merasa kurangnya dorongan motivasi dalam diri untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.29
Karyawan puas dengan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan
Prestasi Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	17	44.7	44.7	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan puas dengan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.30
Karyawan puas dengan hasil kerjanya
Prestasi Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	22	57.9	57.9	60.5
	Sangat Setuju	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (39,5%), Setuju sebanyak 22 orang (57,9%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22

orang (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan puas dengan hasil kerjanya.

Tabel 4.31
Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi
Prestasi Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	17	44.7	44.7	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.

Tabel 4.32
Beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan stres
kerja karyawan
Prestasi Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	18	47.4	47.4	52.6
	Sangat Setuju	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (47,4%), Setuju sebanyak 18 orang (47,4%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan

setuju sama-sama sebanyak 18 orang (47,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan stres kerja karyawan.

Tabel 4.33
Kondisi ruangan di kantor sangat nyaman
Prestasi Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	15	39.5	39.5	42.1
	Sangat Setuju	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (57,9%), Setuju sebanyak 15 orang (39,5%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju kondisi ruangan di kantor sangat nyaman.

Tabel 4.34
Fasilitas di perusahaan kerja cukup memadai
Prestasi Kerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.9	7.9	7.9
	Setuju	16	42.1	42.1	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 16 orang (42,1%) dan Netral sebanyak 3 orang (7,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 19

orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju fasilitas di perusahaan kerja cukup memadai.

Tabel 4.35
Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan
Prestasi Kerja 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	17	44.7	44.7	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.36
Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan
Prestasi Kerja 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	17	44.7	44.7	47.4
	Sangat Setuju	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (52,6%), Setuju sebanyak 17 orang (44,7%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Tabel 4.37
Persyaratan kerja pada desain pekerjaan cukup baik bagi karyawan
Prestasi Kerja 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	15	39.5	39.5	42.1
	Sangat Setuju	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (57,9%), Setuju sebanyak 15 orang (39,5%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Setuju sebanyak 22 orang (57,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju persyaratan kerja pada desain pekerjaan cukup baik bagi karyawan.

Tabel 4.38
Uraian pekerjaan pada desain pekerjaan tidak sulit untuk dikerjakan
Prestasi Kerja 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	18	47.4	47.4	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (50,0%), Setuju sebanyak

19 orang (47,4%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju uraian pekerjaan pada desain pekerjaan tidak sulit untuk dikerjakan.

Tabel 4.39
Lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan akan membuat nyaman dalam bekerja
Prestasi Kerja 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.3	5.3	5.3
	Setuju	17	44.7	44.7	50.0
	Sangat Setuju	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (50,0%), Setuju sebanyak 17 orang (76,3%) dan Netral sebanyak 2 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan akan membuat nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.40
Lingkungan kerja yang bersih akan membuat nyaman dalam bekerja
Prestasi Kerja 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.6	2.6	2.6
	Setuju	20	52.6	52.6	55.3
	Sangat Setuju	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (44,7%), Setuju sebanyak 20 orang (52,6%) dan Netral sebanyak 1 orang (2,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (52,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju lingkungan kerja yang bersih akan membuat nyaman dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pernyataan. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Untuk menilai valid atau tidak valid masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *correctd item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan tersebut. Menurut Sugiyono (2013:124) suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *correctd item-Total Correlation* $> 0,30$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.41 Uji Validitas Motivasi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	29.2105	10.009	.858	.839
Motivasi 2	28.6053	11.326	.485	.877
Motivasi 3	28.5526	11.335	.486	.877
Motivasi 4	29.2105	10.009	.858	.839
Motivasi 5	28.8421	11.055	.433	.887
Motivasi 6	29.2368	10.186	.853	.841
Motivasi 7	29.2368	10.186	.853	.841
Motivasi 8	28.8421	11.055	.433	.887

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item correlation* masing-masing item pernyataan Motivasi. Tabel 4.41 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai *correctd item-Total Correlation* $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner motivasi terbukti valid.

Tabel 4.42 Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi 1	12.3421	1.853	.525	.721
Kompensasi 2	12.3684	2.563	.468	.736
Kompensasi 3	12.5526	1.876	.666	.619
Kompensasi 4	12.2368	2.240	.574	.680

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item correlation* masing-masing item pernyataan Kompensasi. Tabel 4.42 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel Kompensasi (X_2) mempunyai nilai *correctd item-Total Correlation* $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner kompensasi terbukti valid.

Tabel 4.43 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja 1	37.9211	20.615	.673	.889
Kepuasan Kerja 2	37.8947	20.529	.678	.889
Kepuasan Kerja 3	37.9211	20.615	.673	.889
Kepuasan Kerja 4	37.9474	19.349	.882	.873
Kepuasan Kerja 5	37.7105	22.427	.678	.890
Kepuasan Kerja 6	38.2368	20.888	.634	.892
Kepuasan Kerja 7	37.9211	23.480	.544	.897
Kepuasan Kerja 8	37.9211	23.642	.508	.899
Kepuasan Kerja 9	38.0000	19.892	.821	.878
Kepuasan Kerja 10	37.9474	23.943	.459	.901

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item correlation* masing-masing item pernyataan Kepuasan Kerja. Tabel 4.43 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X₃) mempunyai nilai *correctd item-Total Correlation* > 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner kepuasan kerja terbukti valid.

Tabel 4.44 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi Kerja 1	58.0526	31.349	.699	.934
Prestasi Kerja 2	58.0000	31.135	.799	.931
Prestasi Kerja 3	58.0526	31.349	.699	.934
Prestasi Kerja 4	58.1316	32.496	.588	.937
Prestasi Kerja 5	58.0000	31.135	.799	.931
Prestasi Kerja 6	58.0789	31.696	.647	.936
Prestasi Kerja 7	57.9474	31.889	.674	.935
Prestasi Kerja 8	58.0789	30.994	.701	.934
Prestasi Kerja 9	58.0526	31.349	.699	.934
Prestasi Kerja 10	58.0000	31.135	.799	.931
Prestasi Kerja 11	57.9474	31.889	.674	.935
Prestasi Kerja 12	58.0263	31.810	.684	.935
Prestasi Kerja 13	58.0526	31.349	.699	.934
Prestasi Kerja 14	58.0789	32.129	.637	.936

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item correlation* masing-masing item pernyataan Prestasi Kerja. Tabel 4.44 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai *correctd item-Total Correlation* $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner prestasi kerja terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah masing-masing butir pernyataan yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika masing-masing butir pernyataan tersebut jika diuji berulang- ulang maka hasilnya akan sama.

(Sugiyono 2013) menjelaskan reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Apabila nilai korelasi atau *Cronbach's Alpha* 0,6 atau lebih maka dikatakan masing-masing butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel , sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan masing-masing butir pernyataan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Tabel 4.45 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,877. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$

0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal. Ini mengandung arti bahwa variabel Motivasi yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,750. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal. Ini mengandung arti bahwa variabel Kompensasi yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Tabel 4.47 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,900. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel

Kepuasan Kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal. Ini mengandung arti bahwa variabel Kepuasan Kerja yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	14

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

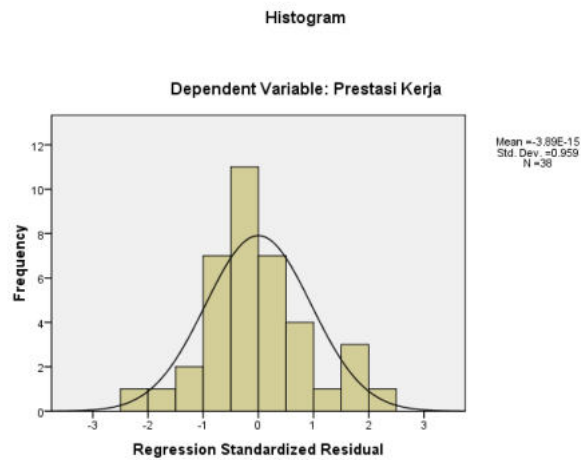
Tabel 4.48 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,939. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Prestasi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal. Ini mengandung arti bahwa variabel Prestasi Kerja yang ada dalam penelitian bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Histogram



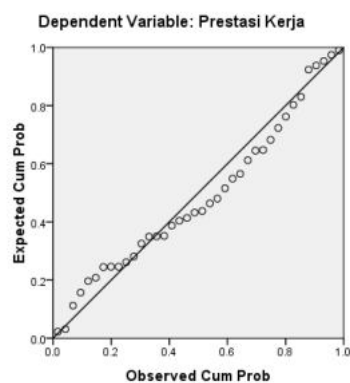
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa kurva histogram normalitas dimana memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki residual yang telah berdistribusi dengan normal.

2. P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data

yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot dapat juga menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut :

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 4.49 Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18941712
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.844
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil SPSS pada tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,844. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov

Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov, data yang digunakan telah berdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05. Maka, dalam penelitian ini data yang digunakan berdistribusi secara normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas digunakan ketentuan nilai VIF < 10 atau dibawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linier diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.50 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.101	.300		3.668	.001		
Motivasi	-.289	.176	-.309	-1.636	.111	.159	6.296
Kompensasi	.673	.163	.730	4.130	.000	.182	5.502
Kepuasan Kerja	.423	.117	.503	3.619	.001	.294	3.402

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

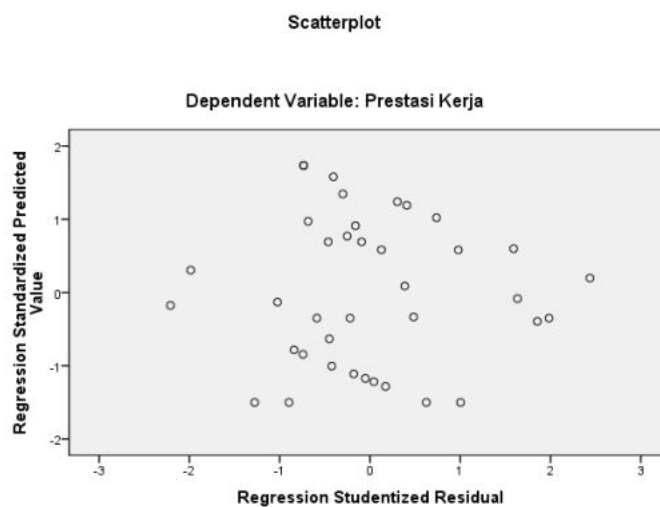
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah :

- 1) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,159 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,296 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka, variabel motivasi (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 2) Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,182 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,502 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka, variabel kompensasi (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,294 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,402 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Maka, variabel kepuasan kerja (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk sebuah pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar grafik sebagai berikut :



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 36 titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola dan tidak bergumpal di satu tempat. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.51 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.101	.300		3.668	.001		
Motivasi	-.289	.176	-.309	-1.636	.111	.159	6.296
Kompensasi	.673	.163	.730	4.130	.000	.182	5.502
Kepuasan Kerja	.423	.117	.503	3.619	.001	.294	3.402

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil SPSS pada tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,101. Nilai regresi dari variabel Motivasi (X_1) sebesar -0,286. Nilai regresi dari variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,673. Nilai regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,423. Maka, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sbagai berikut :

$$Y = 1,101 - 0,286X_1 + 0,673X_2 + 0,423X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada baik pada variabel Motivasi (X_1), variabel Kompensasi (X_2), variabel Kepuasan Kerja (X_3), maka Prestasi Kerja (Y) sudah memiliki nilai sebesar 1,101.
- 2) Jika terjadi peningkatan pada variabel Motivasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,289 satuan.
- 3) Jika terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,673 satuan.
- 4) Jika terjadi peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1

satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,423 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

Pedoman yang digunakan dalam uji t untuk pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Terima H₀ (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- b) Terima H_a (Tolak H₀) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Cara menentukan t_{tabel} dapat menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 38 - 4 = 34$. Maka ketikkan =TINV(0,05;34) pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 2,032.

Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.52 Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.101	.300		3.668	.001		
Motivasi	-.289	.176	-.309	-1.636	.111	.159	6.296
Kompensasi	.673	.163	.730	4.130	.000	.182	5.502
Kepuasan Kerja	.423	.117	.503	3.619	.001	.294	3.402

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil SPSS pada tabel 4.52 di atas menunjukkan hasil uji t maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t pada tabel 4.52 diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar -1,636 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,111. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka, Terima H_0 dan tolak H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t pada tabel 4.52 diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 4,130 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka, Terima H_a dan tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t pada tabel 4.52 diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 3,619 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka, Terima H_a dan tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan

Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pedoman yang digunakan dalam uji F untuk pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- b) Terima H_a (Tolak H_0) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Cara menentukan F_{tabel} harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus: $df_1 = k - 1$ Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus: $df_2 = n - k$. Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 38$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 38 - 4 = 34$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,88. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus : $=FINV(0,05;3;44)$ sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,88.

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.53 Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.547	3	1.849	47.360	.000 ^a
	Residual	1.328	34	.039		
	Total	6.875	37			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil SPSS pada tabel 4.53 hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47,360 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,88 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.790	.19760

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari hasil SPSS pada tabel 4.54 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,790 yang mengindikasikan bahwa 79,0% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 21,0% dapat dijelaskan oleh indikator-indikator lain yang tidak dibahas seperti : Tingkat stres, Kondisi fisik pekerjaan dll.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,898. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang kuat antara Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,898 atau 89,8% yang berada pada range nilai 0,80 – 1,000, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka akan dilakukan pembatasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis H_1

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar -1,636 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,111. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka, Terima H_0 dan ditolak H_a . Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain motivasi terdiri dari kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan meningkat, maka tidak akan mempengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Yogi Yunanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah yaitu Hubungan interaksi sosial sesama karyawan kurang membantu selama bekerja.

2) Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,130 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka, H_a terima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (kedua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka prestasi kerja karyawan juga menurun. Dengan kata lain kompensasi terdiri dari kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah dan imbalan yang layak dan adil

meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Hasinda Nurasiah (2016) dan Rizka Dara Phonna (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah yaitu Gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

3) Hipotesis H₃

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,619 dengan t_{tabel} sebesar 2,032 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka, Terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (ketiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka prestasi kerja karyawan juga menurun. Dengan kata lain kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Yogi Yunanto (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah yaitu Karyawan kurang puas dengan promosi jabatan yang ada di perusahaan.

4) Hipotesis H₄

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F dengan F_{hitung} sebesar nilai F_{hitung} sebesar 47,360 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,88 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotes yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan apabila motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka prestasi kerja karyawan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada salah satu identifikasi masalah yaitu Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara dengan nilai regresi $-0,289$ satuan t_{hitung} sebesar $-1,636$ dan signifikan $0,111$. Maka, hipotesis ditolak.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara dengan nilai regresi $0,289$ satuan t_{hitung} sebesar $4,130$ dan signifikan $0,000$.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara dengan nilai regresi $0,423$ satuan t_{hitung} sebesar $3,619$ dan signifikan $0,001$.
4. Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara dengan nilai regresi $0,423$ satuan f_{hitung} sebesar $47,360$ dan signifikan $0,000$.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara agar meningkatkan dan mempertahankan kebutuhan akan afiliasi. Disarankan juga kepada pemimpin agar memperhatikan jalinan kerjasama yang ada antar karyawan dan atasan dengan bawahan karena jalinan kerjasama yang baik akan membuat karyawan akan nyaman dalam berkerja. Dengan solusi memberikan motivasi dan memberikan contoh jalinan kerja sama yang baik seperti pimpinan kepada karyawan dan karyawan kepada karyawan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.

2. Disarankan kepada pimpinan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara agar meningkatkan atau dikelola dengan baik Kompensasi seperti gaji yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan harapan, karena gaji adalah salah satu hal yang membuat karyawan bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik.
3. Disarankan kepada pimpinan Pt. Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara agar memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu Promosi dengan memperhatikan target yang dicapai oleh karyawan guna untuk mempermudah karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Disarankan kepada pimpinan PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara agar meningkatkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Disarankan juga kepada pemimpin agar mengunjungi bawahan dan melakukan kunjungan terkait permasalahan yang menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan memberi motivasi dalam pencapaian target kepada karyawan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Fifgroup Cabang Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara.
5. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian. Serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam dan memperluas penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan variabel dan alat analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Manahement For Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Vi. Jakarta: Penerbit Pt Rineka Cipta.
- Dewi, N. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kereja Pegawai Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan* (Doctoral Dissertation).
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Fahmi, M. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Ghozali,I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Imb Spss*, Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartanti, Y. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Syariah Cabang Palembang.[Skripsi]* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Hartatik, I. P. 2019. *Mengembangkan Sdm*. Jogjakarta: Laksana.
- Indrawan, M. Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Di SMP Asuhan Jaya Medan.
- Ismandiah, R. N. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Multi Baja Technic*. Diss , 3.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.

- Nurasiah, H. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Pakpahan, M. M. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Phonna, R. D. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian (Persero) Syariah Banda Aceh* (Doctoral Dissertation, Uin Ar-Raniry).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunanto, Y., & Utami, S. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).