

LAPORAN PRAKTIK KERJA PADA BANK UOB INDONESIA

20 SEPTEMBER 2021- 19 JANUARI 2022

**“PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK UOB”**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

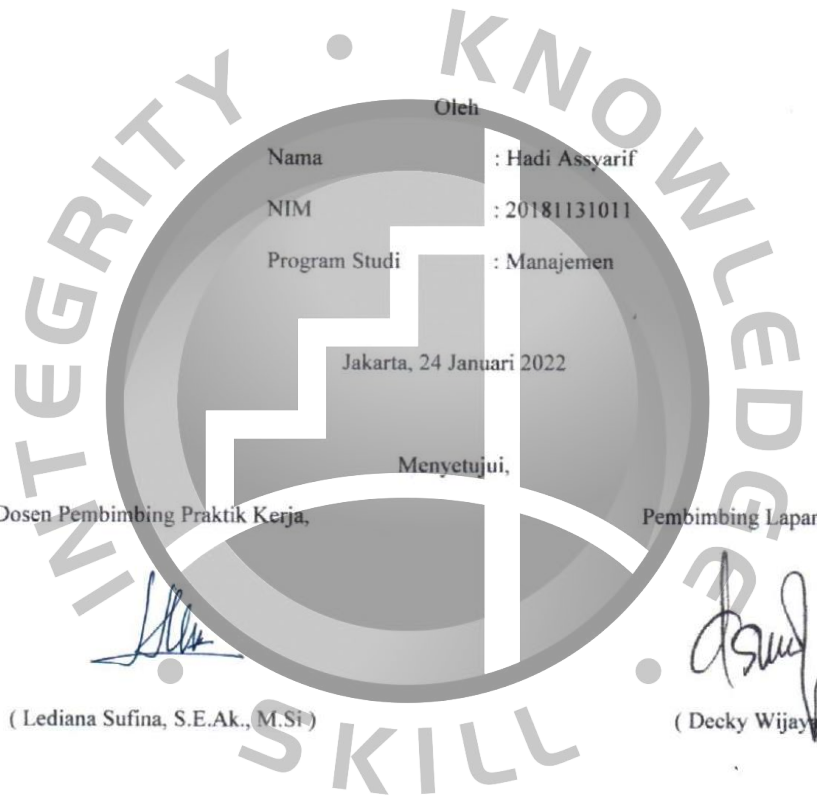
INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN LAPORAN
PRAKTIK KERJA LAPANGAN

LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN
DI PT BANK UOB INDONESIA KCU KELAPA GADING




Oleh


Nama : Hadi Assyarif
NIM : 20181131011
Program Studi : Manajemen

Jakarta, 24 Januari 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Praktik Kerja, Pembimbing Lapangan,


(Lediana Sufina, S.E.Ak., M.Si)


(Decky Wijaya)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kuasa tuhan yang maha esa, yang berkat rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan “Laporan Kegiatan Praktik Kerja Mahasiswa”. Tujuan penyusunan ini didasarkan dari pengalaman penulis selama empat bulan melakukan praktik kerja di PT Bank UOB Indonesia KCU Kelapa Gading yang dimulai pada 20 September 2021 – 19 Januari 2022.

Tujuan dari adanya program praktik kerja ini adalah untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis. Sementara tujuan dibuatnya laporan ini yaitu untuk memberikan informasi atas segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan dan apa yang penulis dapatkan selama penulis melakukan praktik kerja di PT Bank UOB Indonesia KCU Kelapa Gading. Laporan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penilaian terhadap kinerja Mahasiswa/i STIE Indonesia Banking School serta diharapkan dapat memberi gambaran mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Dalam menyelesaikan laporan ini penulis mendapatkan bantuan dan arahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Decky Wijaya selaku Team Head di National Funding Team PT UOB Indonesia KCU Kelapa Gading;
2. Ibu Dr. Kusumaningtuti Sandriharmy Soetiono S.H., LL.M selaku Ketua STIE Indonesia Banking School;
3. Bapak Dr. Sparta, Ak., ME., CA selaku Wakil Ketua 1 STIE Indonesia

Banking School;

4. Bapak Dr. Erric Wijaya, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banking School;
5. Ibu Lediana Sufina, S.E.Ak., M.Si. selaku Dosen Pembimbing dalam kegiatan dan pembuatan laporan praktik kerja;
6. Seluruh staf dan pegawai PT Bank UOB Indoneisa KCU Kelapa Gading khususnya unit National Funding Team yang telah banyak membantu memberikan arahan, pengalaman, dan pengetahuan baru untuk penulis;
7. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa terbaiknya sehingga penulis dapat menyelesaikan praktik kerja dan laporan dengan baik;
8. Teman – teman satu angkatan yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, canda dan tawa;

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan program magang ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran demi kesempurnaan laporan ini agar dapat menjadi acuan dalam pengalaman penulis untuk lebih baik di masa yang akan datang. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jakarta, 19 Januari 2021

Hormat saya,

Hadi Assyarif

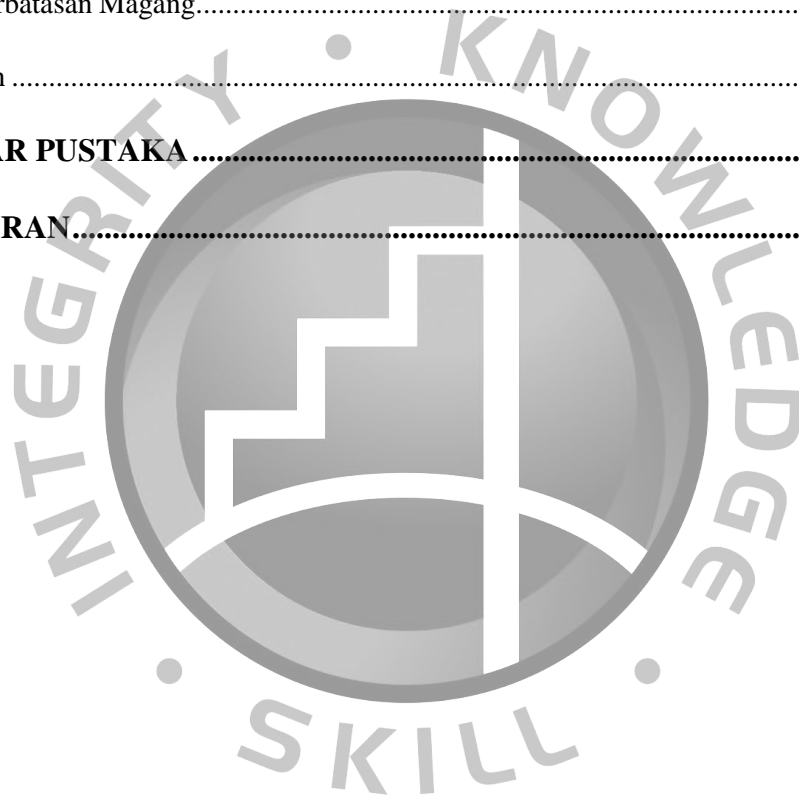
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN LAPORAN.....	1
PRAKTIK KERJA LAPANGAN.....	1
KATA PENGANTAR.....	4
DAFTAR ISI.....	8
BAB I.....	9
PENDAHULUAN.....	9
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Tujuan Praktik Kerja.....	11
1.3 Manfaat Praktik Kerja.....	11
1.4 Perumusan Masalah.....	12
1.5 Pembatasan Masalah.....	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Landasan teori.....	14
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3 Stress Kerja.....	15
2.1.4 Kompensasi Finansial.....	15

2.1.5 Motivasi Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual.....	21
2.3.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4 Model Penelitian	23
BAB III.....	24
METOLELOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Objek Magang.....	24
3.2 Desain Magang	25
3.3 Metode Pengambilan Sempel.....	25
3.5 Operasional Variabel	26
3.6 Jenis dan metode pengolahan data	29
3.7 Tehnik pengolahan data	29
3.8 Instrumen Penelitian	30
3.8.1 Uji Validitas.....	31
3.8.2 Uji Reabilitas	31
3.9 Analisis Data.....	31
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda	32

3.9.3 Uji Hipotesis	33
BAB IV	34
PEMBAHASAN	34
4.1 Ruang Lingkup Magang.....	34
4.2 Gambaran Umum Objek Magang	34
4.3 Profil Responden.....	36
4.3.1 Usia.....	36
4.3.2 Jenis Kelamin.....	36
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	36
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	37
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.5.1 Uji Normalitas.....	41
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	41
4.5.3 Uji Autokorelasi.....	41
4.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.6 Uji Regresi Linear Berganda	42
4.7 Uji Hipotesis	45
4.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji-F).....	46
4.8 Pembahasan.....	46
4.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	46

4.8.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	47
BAB V.....	48
KESIMPULAN.....	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Keterbatasan Magang.....	48
5.3 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Bank UOB Indonesia berdiri sejak 31 Agustus 1956 dengan nama PT Bank Buana Indonesia dan memulai aktivitas perbankan secara komersial pada tanggal 1 November 1956 yang kantor pusatnya beralamat di UOB Plaza, Jl. M.H. Thamrin No.10-11, Jakarta. Jaringan layanan UOB Indonesia terdiri dari 1 kantor pusat, 41 kantor cabang, 137 kantor cabang pembantu dan 160 ATM, tersebar di 30 kota dari 18 provinsi di Indonesia (uob.co.id)

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam pelaksanaan proses kerja suatu organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, orang-orang dalam suatu organisasi merupakan elemen utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak akan dapat digunakan. (Wolor, 2019)

Peran seorang karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan dan berperan dalam perusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Abdullah, 2017)

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Murty, W 2012). Untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan harus diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi langsung meliputi bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. (Istiani, 2017) . Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dewi dan Wibawa, 2016)

Selain itu, kinerja karyawan juga diyakini dipengaruhi oleh motivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Amalia & Fakhri, 2016), kinerja baik yang diberikan karyawan untuk perusahaan memperoleh imbalan jasa (kompensasi) yang sesuai, dan berkurangnya stres kerja yang merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang menjadi tantangan lebih lagi bagi karyawan (Dewi et.al , 2018).

Stress kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan pemicu stress kerja (Munandar, 2014)

1.2 Tujuan Praktik Kerja

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan

1.3 Manfaat Praktik Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian sejenis atau bagi peneliti selanjutnya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dijadikan rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah Stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan dari penelitian ini yaitu hanya mengkaji variabel-variabel yaitu stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian karyawan tetap PT. Bank UOB Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 3 bab. Sistematika ini berguna untuk memberikan penjelasan atau gambaran yang jelas dari penelitian ini dan secara sistematis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum tentang penelitian yang dibuat, mulai dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang mendasar berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, dan kerangka pemikiran serta hipotesis

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis data

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil uji dalam penelitian, gambaran umum PT Bank UOB, gambaran umum responden yang disertakan analisis dan pembahasannya

Bab V : Penutup

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari bab empat yang sebelumnya, implikasi penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Wartono, T 2017). Menurut Ramli & Maniagasi (2018) kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan perusahaan demi kemajuan perusahaannya.

Kinerja karyawan menurut SP, Gita & Yuniawan (2017) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing.

Menurut Julvia, C (2016) pada penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Disiplin kerja.
5. Prestasi kerja

2.1.2 Stress Kerja

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan seseorang disebut stres kerja (Menon et al., 2015). Putra dan Wibawa (2014) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja merupakan fenomena kompleks dan pengalaman subjektif. Shivendra dan Kumar (2016)

Menurut Julvia, C (2016) pada penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja.
2. Wewenang dan tanggung jawab.
3. Kondisi fisik atau kesehatan.
4. Ketidaknyamanan.
5. Tekanan kerja

2.1.3 Kompensasi Finansial

Suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tentunya akan mendapatkan gaji atau upah sebagai balasan atas kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, perusahaan memberikan kompensasi sesuai kinerja yang dilakukan. Terdapat beberapa indikator kompensasi finansial yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut (Leonardo & Andreani, 2015) :

1. Perusahaan memberikan gaji kepada saya yang bersifat rutin dan adil sesuai pekerjaan.
2. Saya mendapatkan insentif dalam pekerjaan yang saya lakukan sesuai pengorbanan.
3. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.
4. Saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan dan gaji yang diberikan perusahaan.
5. Perusahaan memberikan asuransi pekerjaan kepada setiap karyawan yang bekerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses menghasilkan dan memelihara perilaku serta kinerja di tempat kerja sehingga motivasi dapat menciptakan suatu ide dan insiatif untuk mendorong individu melakukan sesuatu sehingga kinerja pekerjaan yang lebih baik (Reza et al., 2018)

Menurut Mawoli & Babandako (2011) pada penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja terdapat enam indikator yaitu:

- 1) Achievement yaitu suatu dorongan pada diri seseorang yang berkeinginan untuk mencapai sesuatu prestasi.
- 2) Recognition yaitu suatu pengakuan karyawan pada pekerjaannya.
- 3) Work itself yaitu suatu pekerjaan itu sendiri yang cukup menantang bagi karyawan.
- 4) Responsibilities yaitu suatu rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.
- 5) Advancement yaitu suatu dorongan pada karyawan untuk kenaikan pangkat.

- 6) Personal growth yaitu suatu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mengembangkan karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dengan kinerja karyawan
2	Muhammad Arif, Putri endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019)	Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.	1. Kompensasi 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

				kinerja karyawan
3	Voggireddy Sridhar Reddy (2020)	Impact of Compensation on Employee Performance	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan
4	Muchtar (2017)	The influence of motivation and work environment on the performance of employees	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem (2020)	Impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Motivasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan

		insurance companies of bangladesh	4.Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan
6	Riyadi (2019)	The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Karakteristik Individu 4. Kompensasi 5. Stres Kerja Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.
7	Novita Anggar Kusumawati (2019)	Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Ksi surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kompensasi 2.Stress Kerja 3.Kinerja Karyawan 	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

8	Nnaeto Japhet Olusadum, Ndoh Juliet Anulika (2018)	Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction	1.Motivasi 2.Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Setyo Riyanto , Ady Sutrisno , Hapzi Ali (2017)	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	1.Motivasi 2.Lingkungan Kerja 3.Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rejeki Bangun, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2019)	The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation and Work Discipline on Employee Performance	1.Leadership Organization 2.Behavior Compensation 3.Work Disicpline 4.Employee Performance	Penelitian ini menunjukkan bahwa variable independent berpengaruh tidak signifkan terhadap variabel dependen yaitu employee performance.

11	Abdul Haeba Ramli	Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance	1.Compensation 2.Job Satisfaction 3.Employee Performance	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu employee performance.
----	-------------------------	--	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa studi telah meneliti hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya hasil penelitian dari Kusumawati (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu penelitian dari Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat, maka hipotesa dari penelitian ini yaitu

H_{01} : Stress kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa studi telah meneliti hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Salah satunya hasil penelitian dari Krisnanda (2011) dan juga Khumaedi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Arif et.al (2019) dan juga Nugraha&Tjahjawati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan maka hipotesa pada penelitian ini yaitu

Ho₂ : Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha₂ : Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

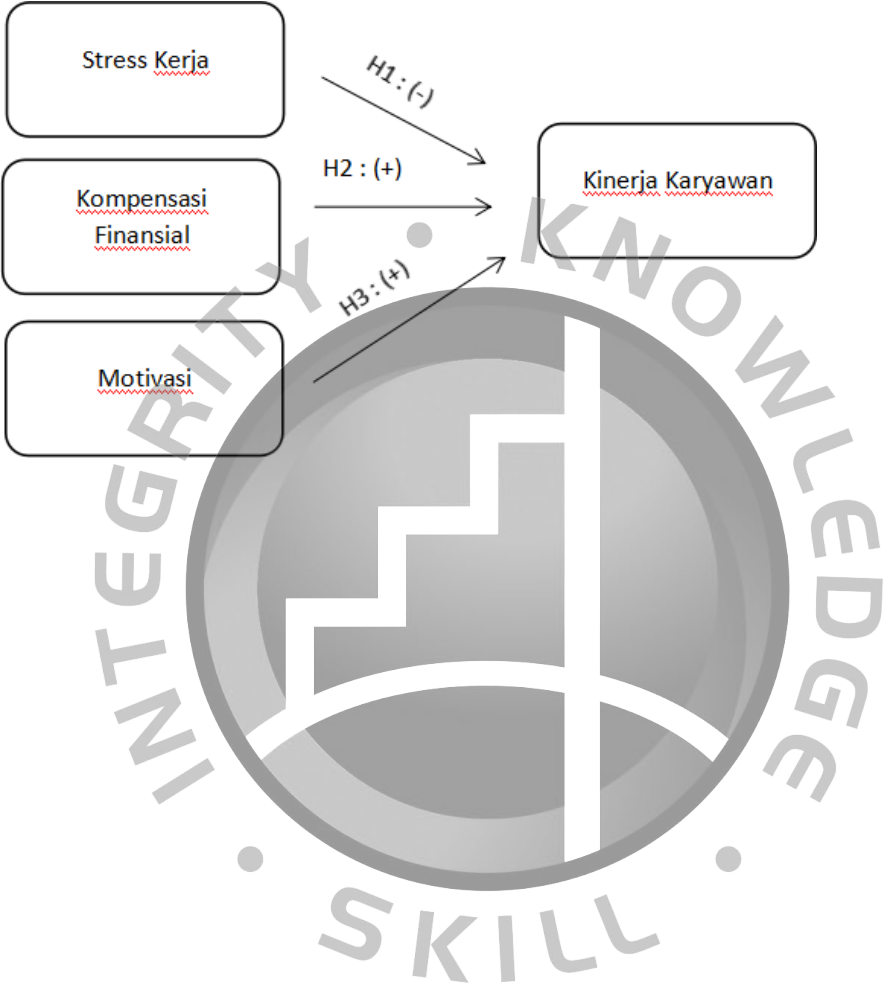
2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa studi telah meneliti hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Salah satunya Kiruja dan Mukuru (2013) dan Komailing (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sejalan juga dengan hasil penelitian dari Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho₃ : Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha₃ : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4 Model Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Magang

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada topik manajemen sumber daya manusia yang secara spesifik membahas mengenai pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu dengan pengambilan data dilakukan dengan melalui kuisioner. Ruang lingkup penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT Bank UOB Indonesia
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi. Variabel ini dipilih karena diyakini memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

3.2 Objek Magang

Objek yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Bank UOB Indonesia PT Bank UOB Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Waktu dalam pelaksanaan penelitian sekaligus pengumpulan data berlangsung selama kurang lebih 2-3 minggu.

3.3 Desain Magang

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang pengukuran data dan penerapannya dalam bentuk statistik. Desain penelitian dalam penelitian ini yaitu deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan mendeskripsikan karakteristik suatu objek. Metode yang dalam penelitian ini yaitu metode cross sectional dimana metode ini merupakan bagian dari desain deskriptif yang umumnya sering digunakan dalam penelitian dimana dalam desain penelitiannya dilakukan pengumpulan informasi yang melibatkan sampel tertentu dari populasi dan pengumpulan data dilakukan dengan metode survey menggunakan Google Form. Kemudian hasil survey melalui kuesioner yang telah dijawab oleh responden dan diolah menggunakan SPSS 21.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari menentukan populasi yang mana populasinya merupakan seluruh karyawan tetap PT Bank UOB Indonesia. Lalu langkah kedua yaitu melakukan sampling dengan metode non-probability sampling yang dilakukan dengan teknik purposive sampling dimana peneliti mengambil sampel secara sengaja yang ditunjukkan kepada karyawan di divisi tersebut.

Data primer penelitian ini akan didapat dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada 95 responden yang didapat melalui perhitungan rumus hari yaitu :

Perhitungan sampel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = (5 \text{ s/d } 20) \times k$$

$$= 5 \times 19$$

$$= 95 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = sampel (konsumen yang dijadikan responden)

k = indikator penelitian yang digunakan

Data sekunder penelitian ini didapat dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku, website.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Skala Likert
Motivasi	<p>M1: Perlu dorongan untuk memiliki prestasi.</p> <p>M2: Perlu pengakuan terhadap pekerjaan saya.</p> <p>M3: Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menantang.</p> <p>M4: Perlu tanggung jawab thd pekerjaan.</p> <p>M5: Perlu suatu dorongan untuk kenaikan pangkat.</p> <p>M6: Adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mengembangkan karyawan</p>	Skala Likert : 1-7

	(Mawoli, 2011)	
Stress Kerja	<p>SK1: Saya berperan aktif dalam kegiatan penting yang diadakan perusahaan</p> <p>SK2: Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p> <p>SK3: Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki</p> <p>SK4: Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan</p> <p>SK5: Perintah pekerjaan yang tumpang tindih membuat menjadi tidak nyaman dalam bekerja.</p> <p>(Rasyid, 2017)</p>	Skala Likert : 1-7
Kompensasi Finansial	<p>KN1 : Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung dan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif</p> <p>KN2 : Atasan di tempat saya bekerja selalu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan</p> <p>KN3: Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan</p>	Skala Likert :1-7

	<p>membuat saya bersemangat dalam bekerja</p> <p>KN4 : Atasan di tempat saya bekerja selalu ramah dan baik pada semua karyawn</p> <p>KN5 : Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya</p> <p>KN6 : Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya (Bangun, 2012)</p>	
<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>KK1 : Saya merasa hasil pekerjaan saya dapat diterima dengan baik.</p> <p>KK2 : Saya merasa kinerja saya lebih baik daripada rekan kerja dengan kualifikasi yang sama.</p> <p>KK3 : Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu agar dapat selesai di hari itu juga.</p> <p>KK4 : Saya selalu masuk kerja tepat waktu dan menghindari keterlambatan dalam proses pekerjaan saya.</p> <p>KK5 : Saya memanfaatkan waktu istirahat secukupnya dan kembali bekerja agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p>	<p>Skala Likert 1-7</p>

	KK6 : Saya berusaha bekerja secara teliti dan efektif agar pekerjaan selesai tepat waktu.	
--	---	--

3.6 Jenis dan Metode Pengolahan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, yang di maksud dengan data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan observasi dan kuesioner, sementara yang di maksud dengan data sekunder adalah seluruh catatan atau dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian.

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer dalam proses penghimpunan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dengan Google Form.

Penyusunan kuesioner menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik multiple regresi. Metode ini digunakan untuk menganalisa penelitian ini dengan tujuan untuk menguji dan mencari informasi hubungan atau pengaruh antar variabel. Pengolahan data ini menggunakan aplikasi berbentuk Statistical Product and Services Solution

(SPSS). Dalam penelitian kuantitatif ini, analisis data dilakukan ketika responden atau sumber data sudah terkumpul. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis ini yaitu mengelompokkan data antara variabel dari seluruh respondennya, menyajikan data yang akan diteliti di setiap variabelnya lalu menghitung untuk membuat suatu rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diteliti.

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan pada saat mengukur sah atau tidaknya kuesioner yang telah disebar (Ghozali, 2018). Kuesioner yang valid yaitu kuesioner yang pertanyaannya mampu untuk mengukur sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. uji signifikan ini dilakukan pada saat membandingkan nilai r dengan t_{tabel} untuk (df) *degree of freedom* = $n - 2$, dalam penelitian ini jumlah sampel dalam pengambilan keputusan berdasarkan pada:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang dapat dinyatakan reliabel yaitu apabila dua atau lebih peneliti dalam suatu objek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas yaitu alat untuk mengukur kuesioner dari masing-masing variabel yang ada di indikator tersebut (Ghozali, 2018). Di dalam suatu penelitian

metode yang sering digunakan pada penelitian untuk mengukur skala rentangan yaitu skala interval 1–6 adalah *cronbach alpha*.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Sehingga dengan aturan pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika Sig. (p) > 0,05 maka Ho diterima.
- b. Jika Sig. (p) < 0,05 maka Ho ditolak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut di dalamnya terdapat korelasi antara variabel bebas (independen), (Ghozali, 2013). Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan Setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013). Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari DL atau lebih besar dari $(4-DL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara DU dan $(4-DU)$, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara DL dan DU atau diantara $(4-DU)$ dan $(4-DL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan metode Scatterplots pada aplikasi SPSS dengan aturan pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika $\text{Sig. (p)} > 0,05$ maka H_0 diterima.
- B. Jika $\text{Sig. (p)} < 0,05$ maka H_0 ditolak

3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu digunakan pada saat untuk mengetahui suatu pengaruh variabel bebas ada atau tidaknya terhadap variabel terkait. Sehingga kita akan mengetahui tingkat pengaruh variabel Motivasi (M), , dan Stress Kerja (SK) dan Kompensasi Finansial (KN) terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK).

3.9.3 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji – t)

Uji statistik yaitu uji yang menunjukkan seberapa pengaruhnya satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen tersebut (Ghozali, 2018).

Dalam melakukan pengujian ini bermaksud untuk menguji apakah variabel bebas yaitu (kompensasi finansial, motivasi kerja dan stress kerja) terhadap variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) berpengaruh secara parsial atau terpisah. Hipotesis penelitian ini akan digunakan dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : b_1 \neq 0$, yang mempunyai arti variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja.

$H_a : b_1 = 0$, yang mempunyai arti variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan penelitian adalah (Ghozali, 2018) :

- a. Jika $\text{Sig.} < \alpha$ maka H_0 diterima.
- b. Jika $\text{Sig.} > \alpha$ maka H_0 ditolak.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji – F)

Uji statistik F yaitu uji yang pada dasarnya mempunyai tujuan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh Bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dasar dalam pengambilan keputusan yaitu menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikasi sebesar 5% ($\alpha: 0,05$). dengan aturan pengambilan keputusannya yaitu Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak jika $\text{Sig.} < \alpha$

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Ruang Lingkup Magang

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada topik manajemen sumber daya manusia yang secara spesifik membahas mengenai pengaruh dari stress kerja, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu dengan pengambilan data dilakukan dengan melalui kuisioner. Ruang lingkup penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT Bank UOB Indonesia
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, kompensasi finansial dan motivasi. Variabel ini dipilih karena diyakinin memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4.2 Gambaran Umum Objek Magang

PT. Bank UOB Buana didirikan dengan nama PT. Bank Buana Indonesia pada tanggal 31 Agustus 1956. Pertumbuhan Bank cukup pesat pada tahun 1970. Merger dan akuisisi menandai ekspansi Bank selama periode tersebut. Antara tahun 1972 sampai dengan 1975, Bank mengakuisisi PT. Bank Pembinaan Nasional, PT. Bank Kesejahteraan Masyarakat dan PT. Bank Aman Makmur yang masing-masing berlokasi di Bandung, Semarang dan Jakarta.

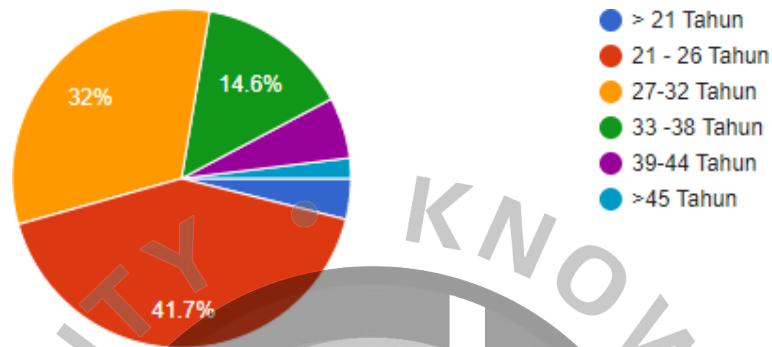
Sebuah titik balik Bank terjadi pada tahun 1976, dimana Bank mendapat ijin sebagai bank devisa. Pada saat itu, hanya sekitar 20% dari seluruh bank di Indonesia yang memperoleh status sebagai bank devisa.

Sejak saat itu, Bank berkembang menjadi salah satu bank yang memiliki spesialisasi pada mata uang asing dan trade finance terkemuka di negeri ini. Bank juga mencatat pertumbuhan sepanjang 1980, dengan membuka lebih dari 100 kantor cabang di seluruh Indonesia. Tahun 1990, Bank merupakan bank kedua belas terbesar di Indonesia. Bank juga merupakan salah satu Bank di Indonesia yang selamat dari krisis keuangan Asia pada tahun 1997 tanpa perlu mendapat rekapitalisasi dari pemerintah. Pada tahun 2000, Bank merubah statusnya menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (yang kemudian bergabung sebagai Bursa Efek Indonesia). Tahun 2003, Bank memulai sejarah baru ketika sebuah anak perusahaan dari Bank Dunia, International Finance Corporation, menjadi pemegang saham asing pertama pada Bank melalui Penawaran Umum Terbatas. IFC kemudian melepaskan kepemilikan saham pada tahun 2005. Pada tahun 2004, United Overseas Bank Limited (UOB) melalui UOB International Investment Private Limited (UOBII), perusahaan investasi milik UOB, mengakuisisi 23% saham Bank. UOB, melalui UOBII, mempertegas komitmennya pada industri perbankan Indonesia dengan meningkatkan kepemilikannya pada Bank menjadi sebesar 61,11% pada akhir tahun 2005.

Sejak awal, UOB Buana secara konsisten fokus pada pelayanan kebutuhan nasabah ritel khususnya usaha kecil menengah (UKM). Sektor ini telah terbukti lebih tahan terhadap periode ekonomi yang paling sulit sekalipun.

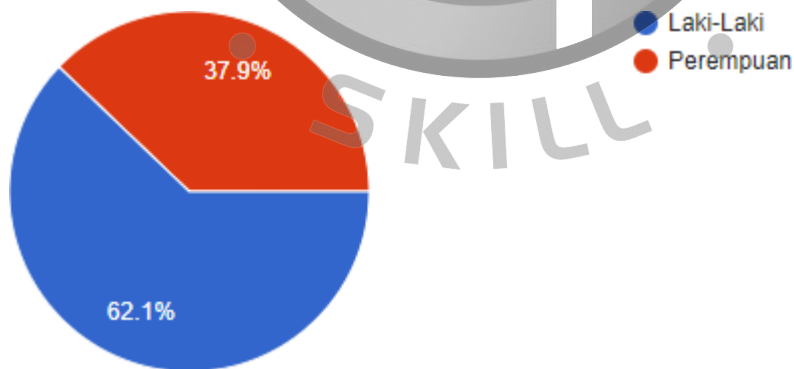
4.3 Profil Responden

4.3.1 Usia



Berdasarkan hasil grafik gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 21-26 tahun yaitu sebesar 41,7% dan terbanyak kedua yaitu 27-32 tahun dengan 32% dan untuk yang berusia 33-38 tahun sebanyak 14,6%.

4.3.2 Jenis Kelamin



Berdasarkan hasil grafik gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu laki-laki dengan presentase 62,1% dan untuk perempuan sebanyak 37.9%.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus Pearson Product Moment, jika R hitung (Pearson) lebih dari R Tabel maka data dinyatakan Valid, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Pernyataan	Person Corelation / r hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi (M)	M1	0,790	0,195	Valid
	M2	0,852	0,195	Valid
	M3	0,829	0,195	Valid
	M4	0,825	0,195	Valid
	M5	0,840	0,195	Valid
	M6	0,859	0,195	Valid
	SK1	0,847	0,195	Valid
	SK2	0,861	0,195	Valid
	SK3	0,817	0,195	Valid

Stress Kerja (SK)	SK4	0,790	0,195	Valid
	SK5	0,667	0,195	Valid
Kompensasi Finansial (KN)	KN1	0,871	0,195	Valid
	KN2	0,959	0,195	Valid
	KN3	0,952	0,195	Valid
	KN4	0,938	0,195	Valid
	KN5	0,918	0,195	Valid
	KN6	0,915	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,863	0,195	Valid
	KK2	0,778	0,195	Valid
	KK3	0,891	0,195	Valid
	KK4	0,870	0,195	Valid
	KK5	0,914	0,195	Valid
	KK6	0,790	0,195	Valid

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan validitas pada empat variabel dengan 23 pernyataan. Untuk nilai r taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden (N) yang merujuk pada tabel Nilai R Tabel Pearson Product Moment. Oleh karena N=100, maka nilai r tabel = 0,195 . Hasil Pearson Correlation pada tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga semua pernyataan dikatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sering digunakan pada penelitian untuk mengukur skala rentangan yaitu skala interval 1–7. Hasil uji reliabilitas pada 4 variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Produk	Cronbach Alpha	N	Kesimpulan
Motivasi	0,908	6	Reliabel
Stress Kerja	0,818	5	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,966	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,921	6	Reliabel

Dari tabel di atas berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap variabel dan pada setiap indikator tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel pada uji tersebut bernilai $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00684589
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.317

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. sebesar 0,317 dimana nilai $0.317 > 0.05$. Pada Uji Normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa residual semua data variable yang terlibat pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	MOTIVASI	.173	5.770
	STRESSKERJA	.249	4.015
	KOMPENSASIFINANSIAL	.394	2.541

Uji Multikolinearitas ditampilkan pada di atas. Diketahui bahwa nilai VIF pada variable Motivasi sebesar 0,173 Stress Kerja sebesar 0,249 dan Kompensasi Finansial sebesar 0,394 menunjukkan nilai >

0,10. Nilai VIF pada ketiga variable tersebut juga menunjukkan nilai < 10,00. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model Regresi.

4.5.3 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.971	1.022	1.969

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASIFINANSIAL, STRESSKERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diketahui model summary Durbin Watson pada uji Autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,969, sedangkan nilai DW tabel pada penelitian ini yaitu: $n = 100$, $k = 3$, sehingga dapat dijelaskan dengan uraian di bawah ini:

$$DL = 1,6131 \quad DU = 1,7364 \quad (4-DU)=2,386 \quad (4-DL)=2,26$$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai DW sebesar 1,969 terletak antara DU dan (4-DU) sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.903	1.691		2.308	.023
	Motivasi	-2.072	1.405	-.454	-1.475	.144
	Stress Kerja	.606	1.200	.137	.505	.615
	Kompensasi Finansial	.180	.762	.039	.237	.813

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Scatterplots dari nilai signifikansi (sig) variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja menunjukkan nilai Sig. dari ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model Regresi sehingga H_0 tidak dapat ditolak karena nilai Sig. $> 0,05$.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis Regresi Linier Berganda. Untuk menguji apakah Pengaruh Motivasi (M), dan Stres Kerja (SK), dan Kompensasi Finansial (KN) terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK). Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh M,SK dan KN terhadap KK ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel di bawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.482	.713		-2.079	.040
1					
MOTIVASI	.589	.043	.569	13.811	.000
STRESSKERJA	.093	.042	.075	2.195	.031
KOMPENSASIFINANSIAL	.522	.026	.540	19.754	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi

Ho = Motivasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Ha = Motivasi mempunyai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

RR = H0 ditolak jika Sig. < α (0,05)

Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig. (0,000) < α (0,05), sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan 95% variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tanda + di koefisien menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hasil ini mendukung pernyataan Ha1 yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa setiap naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,589satuan, ceteris paribus.

2.Stress Kerja

Ho = Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Ha = Stress Kerja mempunyai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

RR = H0 ditolak jika Sig. < α (0,05)

Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig. (0,031) < α (0,05), sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan 95% variabel Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tanda - di koefisien menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hasil ini mendukung pernyataan Ha1 yang menyatakan bahwa Stress Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa setiap naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,093 satuan, ceteris paribus.

3. Kompensasi Finansial

Ho = Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

Ha = Kompensasi Finansial mempunyai berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

RR = H0 ditolak jika Sig. < α (0,05)

Berdasarkan tabel diketahui nilai Sig. (0,000) < α (0,05), sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan 95% variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tanda + di koefisien menunjukkan bahwa variabel Komepnansi Finansial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hasil ini mendukung pernyataan Hal yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa setiap naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,522 satuan, ceteris paribus.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji- F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3452.080	3	1150.693	1100.702	.000 ^b
	Residual	100.360	96	1.045		
	Total	3552.440	99			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASIFINANSIAL, STRESSKERJA, MOTIVASI

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengambilan keputusan hasil uji F dilakukan dengan melihat nilai Sig. yaitu 0.000 yang artinya $< 0,05$ maka artinya Motivasi, Stress Kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan apabila membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. F tabel menunjukkan nilai 2.70 sementara F hitung menunjukkan nilai 1100.702. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan secara simultan variable Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.8 Pembahasan

Pembahasan penelitian ini akan dibahas melalui sub-bab ini menggunakan SPSS dari seluruh variabel di dalam penelitian ini. Hasil yang didapatkan dengan menggunakan indikator pada setiap variabel terbukti valid, reliabel dan memenuhi kriteria pada hasil uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil uji hipotesis yang dapat diperoleh pada model penelitian ini memiliki hasil terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan.

4.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Motivasi yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis motivasi kerja menunjukkan H_0 ditolak, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semakin baik motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik juga kinerja mereka.

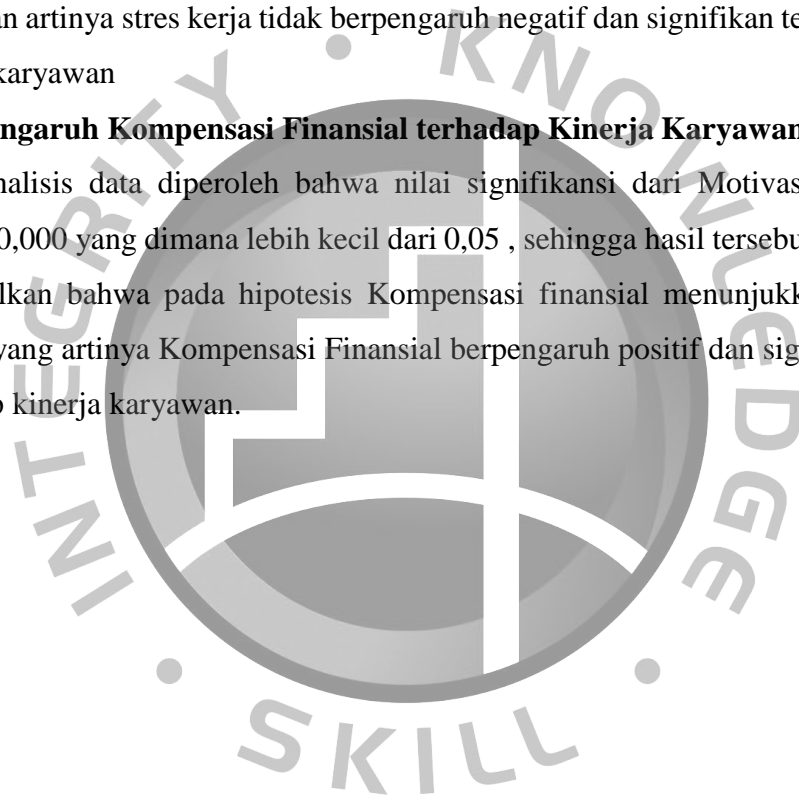
Pada dasarnya setiap perusahaan perlu melakukan upaya yang dapat memberikan hasil yang positif kepada sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada setiap karyawan. Hal ini sangatlah berpengaruh karena dapat memberikan dorongan dan semangat bekerja untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuan yang diinginkan baik untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri.

4.8.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Motivasi yaitu sebesar 0,031 yang dimana lebih kecil dari 0,05 , sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis Stress kerja menunjukkan H0 ditolak, yang artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Motivasi yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 , sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis Kompensasi finansial menunjukkan H0 ditolak, yang artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank UOB” dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank UOB
2. Stress Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Bank UOB
3. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank UOB

5.2 Keterbatasan Magang

Kajian penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan panduan prosedur ilmiah, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan untuk penyebaran kuesioner yang tidak dapat mendampingi responden dalam mengisi jawaban kuesioner sampai selesai, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi jawaban yang tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya.
2. Kajian penelitian hanya dipengaruhi oleh tiga faktor saja yaitu: kompensasi finansial, motivasi kerja dan stres kerja. Jika bisa dikaji kembali masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran-saran yang relevan dan kredibel untuk penelitian ini sekaligus bagi kemajuan Bank UOB dimasa yang akan datang. Khususnya pada karyawan yang tetap menjadi responden pada penelitian ini.

Pada penelitian ini yang telah dilakukan terdapat beberapa point saran untuk Bank UOB yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi ini dapat diberikan dengan adanya beberapa peluang untuk karyawan terus maju dan berkembang.

Pada penelitian yang telah dilakukan juga terdapat beberapa point saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan keterbatasan penulis, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek secara lebih luas lagi serta responden yang berbeda dengan objek yang berbeda misalnya perusahaan dalam sektor lain seperti jasa logistik lainnya atau industri lainnya.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar mengkatagorikan setiap komponen variebal agar hasil yang didapat diketahui seberapa besar pengaruh yang terjadi pada penelitian dengan katagori yang terdapat disetiap variabelnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penambahan variabel yang akan diteliti seperti pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan lain sebagainya. Sehingga dapat memberikan gambaran pada peneliti yang dilakukan mengenai variabel apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain yang telah dibahas dalam

penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13-17.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Istiani, H. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Prodi Akuntansi UPY*.

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 96749.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 3(7).
- Komaling, H. J. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Kusumawati, N. A. (2020, April). Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ksi Surabaya. In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo (Vol. 1)*.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kopanitia. dalam jurnal: *Jurnal Agora*, 3(2.2015).
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1.
- Menon, B. G., Praveensal, C. J., & Madhu, G. (2015). Determinants of job stress in chemical process industry: A factor analysis approach. *Work*, 52(4), 855-864.
- Muchtar, M. (2017). The influence of motivation and work environment on the performance of employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian

- Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *sigma*, 1, 1.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Putra, I. G. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(9).
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186.
- Ramli, A. H., & Maniagasi, E. T. (2018, October). Kinerja Karyawan RSUDDOK II di Jayapura. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 805-810).
- Rasyid, Muhammad.2017. Analisis hubungan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MedanSugar Industri.Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi Volume 6 No 2.ISSN : 2301-797X

- Reddy, V. S. (2020). Impact of Compensation on Employee Performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSRJHSS)*, 25(9), 17-22.
- Reza, M., Rofiaty, R., & Djazuli, A. (2018). The influence of situasional leadership, organizational culture and training on employee performance and work motivation of millenial generation at the inspection office of Bri Malang. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 21(2).
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Shivendra, D., & Kumar, M. M. (2016). A study of job satisfaction and job stress among physical education teachers working in government, semi-government and private schools. *International Journal of Sports Sciences & Fitness*, 6(1), 89-99.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- SP, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 251-262.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2).

Wiradendi Wolor, C. (2019). The Effect of Work Stress, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People. International Journal of Innovation, Creativity and Change.



LAMPIRAN



LEMBAR BIMBINGAN LAPORAN PRAKTIK KERJA MAHASISWA

Nama : Hadi Assyarif
NIM : 20181131011
Program Studi : Manajemen SDM
Tempat Praktik Kerja : PT Bank UOB Indonesia
Alamat Praktik Kerja : Jl. Raya Barat Boulevard Blok LC 7
 Jakarta 14240

NO	HARI / TANGGAL	KONSULTASI	PARAF DOSEN PEMBIMBING	PARAF MAHASISWA	KET
1.	Jumat, 12 Nov 2021	-Perkenalan -Memaparkan tempat atau divisi dan rincian kegiatan di tempat magang	<i>Le</i>	<i>Hadi</i>	
2.	Jumat, 24 Des 2021	-Membahas laporan magang -Membahas apa saja kendala dan solusi di tempat magang	<i>Le</i>	<i>Hadi</i>	
3.	Selasa, 11 Jan 2022	-Membahas laporan magang -Membahas jadwal untuk pertemuan presentasi	<i>Le</i>	<i>Hadi</i>	
4.	Kamis, 26 Mei 2022	-Presentasi Laporan Magang -Penilaian dosen pembimbing	<i>Le</i>	<i>Hadi</i>	

Jakarta, 30 Mei 2022
 Dosen Pembimbing Praktik Kerja



(Lediana Sufina, S.E.Ak., M.Si.)

Lampiran 12: Rekapitulasi Nilai Akhir Praktik Kerja


REKAPITULASI NILAI AKHIR PRAKTIK KERJA

Nama : Hadi Asyraf
 N I M : 20181131011
 Program Studi : Manajemen
 Tempat Praktik kerja : PT. Bank UOB Kelapa Gading
 Alamat Praktik kerja : Jl. Boulevard Barat Raya Blok C7.

Keterangan	Sikap (Pembimbing Lapangan) Bobot 25%	Keterampilan (Pembimbing Lapangan) Bobot 35%	Pengetahuan (Dosen Pembimbing) Bobot 40%	Interval NA (*) Total Nilai Akhir	NILAI HURUF
1. Nilai Per komponen	$\text{Nilai} = \frac{\text{skor yang didapat}}{108} \times 100$ $\frac{100}{104} \times 100 = 96,15$	$\text{Nilai} = \frac{\text{skor yang didapat}}{52} \times 100$ $\frac{50}{52} \times 100 = 96,15$	$\text{Nilai} = \frac{\text{skor yang didapat}}{40} \times 100$ $\frac{34}{40} \times 100 = 85$	80-100 68-79 56-67 40-55 <40	A B C D E
2. Nilai Akhir (=bag.1xbobot)	= 24,04	= 33,65	= 34	91,69	A

Jakarta, 20 Juli 2021

Dosen Pembimbing Praktik Kerja


 (Lediana Supina, S.E.Ak., M.Si)

Lampiran 11: Evaluasi Pengetahuan Mahasiswa Praktik Kerja

EVALUASI PENGETAHUAN MAHASISWA PRAKTIK KERJA

Nama : Hadi Assyari F
 N I M : 20181131011
 Program Studi : Manajemen
 Tempat Praktik kerja : PT. Bank WOB Indonesia KAU Kelapa Gading
 Alamat Praktik kerja : Jl. Boulevard Barat Raya Blok 107.

No	KOMPONEN YANG DINILAI	Nilai			
		1	2	3	4
1.	TATA TULIS LAPORAN				
	a. Kebenaran ejaan				✓
	b. Kesesuaian penulisan dengan buku panduan			✓	
	c. Relevansi materi dengan judul			✓	
2.	PRESENTASI				
	a. Media penyampaian materi			✓	
	b. Penyampaian materi sistematis			✓	
	c. Penguasaan materi			✓	
	d. Kedalaman materi			✓	
	e. Kesuaian jawaban dengan pertanyaan				✓
	f. Eyes contact				✓
	g. Gerak tubuh				✓
JUMLAH SKOR		34			

*) diisi oleh Dosen Penguji/Dosen Pembimbing

Keterangan:

Konversi Nilai:

- 4: Sangat Baik
- 3: Baik
- 2: Cukup
- 1: Kurang

Jakarta, 20-7-2021

Penilai

Dosen Pembimbing



(Lediana Supina, S.E., M.Si)

Penyusun



(Hadi Assyarif)

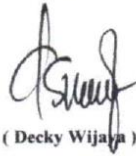
Mengetahui :

Dosen Pembimbing



(Ledia Sufina)

Pembimbing Lapangan



(Decky Wijaya)



86.	Selasa	18/01/2022	08.00	17.00	*Report Sore Hari * Morning Briefing * Rapat Komitmen Pencapaian per Hari * Sales Call *Visit ke tempat nasabah *Report Sore Hari			
87.	Rabu	19/01/2022	08.00	17.00	* Morning Briefing * Rapat Komitmen Pencapaian per Hari * Sales Call *Visit ke tempat nasabah *Report Sore Hari			
88.	Kamis	20/01/2022	08.00	17.00	* Morning Briefing * Rapat Komitmen Pencapaian per Hari * Sales Call *Visit ke tempat nasabah *Report Sore Hari			
89.	Jumat	21/01/2022	08.00	17.00	* Morning Briefing * Rapat Komitmen Pencapaian per Hari * Sales Call *Visit ke tempat nasabah *Report Sore Hari			



Penyusun

[Signature]

(Hadi Assyarif)

Mengetahui :

Dosen Pembimbing

[Signature]

(Lediani Sufina, S.E.Ak., M.Si)

Pembimbing Lapangan

[Signature]

(Decky Wijaya)