**ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP**

**BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**(Studi Kasus : PT..Perkebunan Nusantara IV Kebun AdolinaaKabupaten SerdanggBedagai )**

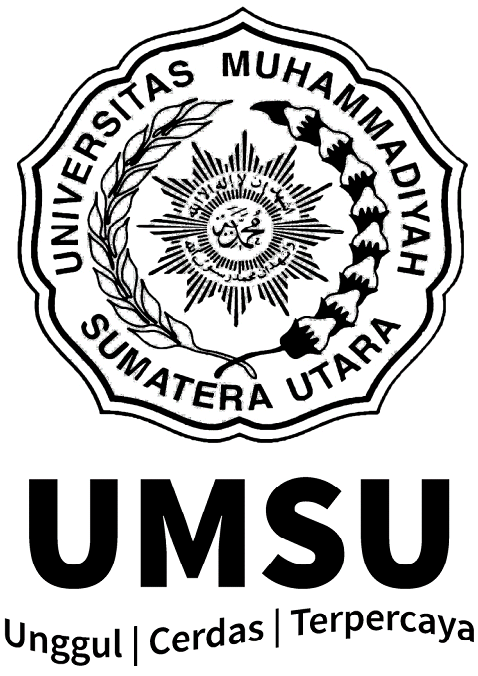
**SKRIPSI**

**Oleh :**

**ABDUL ROZAI HARAHAP**

**NPM : 1604300024**

**Program Studi : AGRIBISNIS**

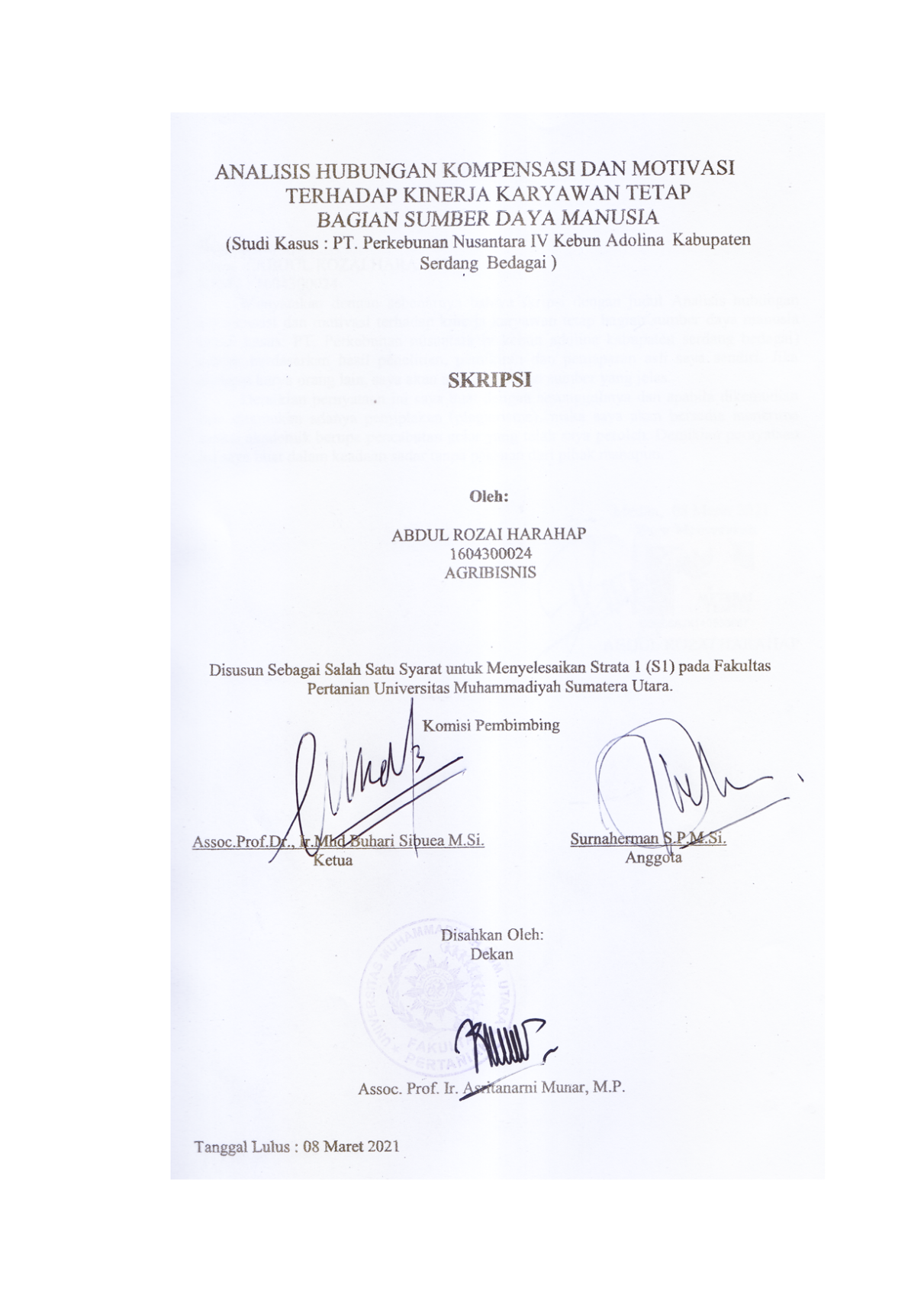


**FAKULTAS PERTANIAN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**





**ABSTRAK**

PT. Perkebunan Nusantara disingkat PTPN IV kebun Adolina, merupakan salah satu 33 unit usaha PTPN IV yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel). Sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode studi kasus ( *case study* ) penentuan lokasi penelitian secara sengaja ( *purposive* ) di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Data yang digunakan ialah Data Primer dan Data Sekunder. Metode penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Populasi karyawan tetap bagian sumber daya manusia sebanyak 18 orang. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik statistik korelasi *Pearson Product Moment*.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa *H*o ditolak dan *H*a diterima. Artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian sumber daya manusia PTPN IV Kebun Adolina.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Karyawan

***SUMMARY***

*PT. Perkebunan Nusantara abbreviated as PTPN IV Kebun Adolina, is one of the 33 business units of PTPN IV which is engaged in oil palm processing plantations, the company's main products are palm oil (CPO) and palm kernel (Kernel). So this research is intended to analyze the effect of compensation and work motivation on the performance of permanent employees in the human resources division.*

*The research method used is the case study method (purposive) determining the location of the research at PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan District Serdang Bedagai Regency. The data used are primary data and secondary data. The sampling method was carried out using nonprobability sampling technique. The population of permanent employees is part of human resources as many as 18 people. Hypothesis testing uses the SPSS application with the Pearson Product Moment correlation statistical technique. The results of this study indicate that the Sig. (2-tailed) between Compensation (X1) and Employee Performance (Y) is 0.001 <0.05, which means that there is a significant correlation between the compensation variable and employee performance. And based on the significance value of Sig. (2-tailed) between Motivation (X2) and Employee Performance (Y) is 0.000 <0.05, which means that there is a significant correlation between Motivation and Employee Performance. It was concluded that Ho was rejected and Ha was accepted. This means that compensation and motivation have an effect on the performance of permanent employees of PTPN IV Kebun Adolina.*

Keyword : Compensation, Motivation, Performance, Employees

**RIWAYAT HIDUP**

Abdul Rozai Harahap, lahir pada tanggal 30 Juli 1996 di Purbagading. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Jaharuddin Harahap dan Ibu Siti Mahari Siregar. Dimana penulis ialah anak kedua dari empat bersaudara yang mempunyai 1 saudara perrempuan dan 2 saudara laki-laki.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. SD Negeri 0910 Tobing Jae Tahun 2002-2008
2. MTS Swasta PPNH Bangai Tahun 2008-2011
3. MA Swasta PPNH Bangai Tahun 2011-2014
4. Melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016-2020.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU antara lain :

1. Mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa /I Baru(PKKMB) dan masa ta’aruf (MASTA) pada tahun 2016.
2. Mengikuti Kajian Intensif Al-Islam Kemuhammadiyah (KIAM) pada tahun 2020.
3. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pisang Pala Kecamatan Galang dan Praktek Lapangan (PKL) di PTPN IV ADOLINA pada Tahun 2019.
4. Melaksanakan Penelitian Skripsi di PTPN IV ADOLINA Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi merupakan suatu persyaratan yang harus di penuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul peneliti pada penelitian ini adalah "ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Bedagai)“. Atas tersusunnya Skripsi ini peneliti mengucapkan terimakasih yang takterhingga kepada:

1. Teristimewa untuk ke dua orang tua yaitu: Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta, kasih sayang, dan ketulusan serta selalu memberikan motivasi baik moril maupun materil.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Ibu Assoc. Prof. Ir. Asritanarni Munar, M.P. Selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr., Ir. Mhd Buhari Sibuea M.Si. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
8. Bapak Surnaherman S.P, M.Si. Selaku Anggota Pembimbing.
9. Seluruh Staff Biro Administrasi yang telah bersedia membantu penulis dalam penyelesaian Administrasi.
10. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Bedagai khususnya bagian SDM yang telah memberikan informasi tentang kompensasi, motivasi, dankinerja.
11. Teman-teman tersayang Agribisnis-1 stambuk 2016 dan para sahabat yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu pada redaksi maupun pada substansinya. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan untuk perbaikan-perbaikan dimasa mendatang. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, Juli 2020

Penulis

# DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

RIWAYAT HIDUP iii

KATA PENGANTAR iv

[DAFTAR ISI v](#_TOC_250021)i

[DAFTAR TABEL v](#_TOC_250020)ii

[DAFTAR GAMBAR](#_TOC_250019)  viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

PENDAHULUAN 1

[Latar Belakang](#_TOC_250017) 1

[Rumusan Masalah](#_TOC_250016) 5

[Tujuan Penelitian](#_TOC_250015) 5

[Manfaat Penelitian](#_TOC_250014) 5

[TINJAUAN PUSTAKA](#_TOC_250013) 6

[Kinerja Karyawan](#_TOC_250012) 6

[Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja](#_TOC_250011) 7

[Kompensasi](#_TOC_250010) 9

[Tujuan Kompensasi](#_TOC_250009) 9

[Jenis Kompensasi](#_TOC_250008) 11

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi. 13

[Motivasi](#_TOC_250007)  13

[Tujuan Motivasi 14](#_TOC_250006)

Faktor-faktor yang mempengarui motivasi kerja 14

Ciri-ciri dari seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi 16

PenelitianTerdahulu 16

Kerangka Penelitian 18

Hipotesis Penelitian.............................................................................. 20

[METODE PENELITIAN](#_TOC_250005) 21

[Metode Penelitian](#_TOC_250004) 21

[Metode Penentuan Lokasi Penelitian](#_TOC_250003)  21

Metode Penarikan Sampel 21

[Metode Pengumpulan Data](#_TOC_250002) 22

[Metode Analisis Data](#_TOC_250001) 23

Teknis pengujian Hipotesis................................................................ 25

Deskripsi Umum Daerah Penelitian 27

Sejarah dan Perkembangan PT. Perkebunan Nusantara IV 27

Visi PT. Perkebunan Nusantara IV 28

Misi PT. Perkebunan Nusantara IV 28

Tujuan PT. Perkebunan Nusantara IV 29

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV 30

Deskripsi Tugas (Job Description)........................................................ 31

PEMBAHASAN 40

Analisis Deskriptif 40

Kompensasi 40

Motivasi 43

Kinerja Karyawan 45

Analisis Data 47

Pengujian Asumsi Klasik 51

Pengujian Hipotesis 54

KESIMPULAN SARAN 56

Kesimpulan 56

Saran 56

[DAFTAR PUSTAKA](#_TOC_250000) 58

LAMPIRAN 62

**DAFTAR TABEL**

**Nomor Judul Halaman**

1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina............. 3
2. Persentase Responden berdasarkan jenis kelamin 37
3. Persentase Responden berdasarkan usia ..................................... 38
4. Persentase Responden berdasarkan pendidikan terakhir 38
5. Persentase Responden berdasarkan pendapatan /bulan 39
6. Skor Skala Kompensasi 41
7. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi 42
8. Skor Skala Motivasi 43
9. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi 44
10. Skor Skala Kinerja Karyawan 45
11. Analisi Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ....................... 46
12. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi 48
13. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ........................ 49
14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 50
15. Hasil Uji Reliabilititas Kompensasi,Motivasi, dan Kinerja Karyawan 51
16. Hasil Uji Normalitas 52
17. Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi 52
18. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi 53
19. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment* 54

**DAFTAR GAMBAR**

**Nomor Judul Halaman**

1. Bentuk-Bentuk Kompensasi 12
2. Kerangka Penelitian 19

**DAFTAR LAMPIRAN**

**No Judul Halaman**

1. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
2. Persentase Responden Berdasarkan Usia .............................. 63
3. Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64
4. Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan/ Bulan 65
5. Skor Skala Kompensasi ......................................................... 65
6. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi 66
7. Skor Skala Motivasi 67
8. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi 68
9. Skor Skala Kinerja Karyawan 69
10. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 69
11. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* 70
12. Lampiran surat izin riset 71
13. Lampiran surat selesai riset 72

**BAB I**

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang

Menurut Gasperz (1997), dalam era globalisasi dan liberalisasi perdagangan yang ditandai dengan adanya pasar global, syarat bagi setiap pelaku perniagaan di sektor perindustrian dan perkhidmatan untuk terus melakukan penambahbaikan dan penambahbaikan secara berkelanjutan untuk mewujudkan kelebihan syarikat yang kompetitif. Kelebihan daya saing ini akan dicapai sekiranya pihak pengurusan dapat mengurus sumber manusia dengan betul dan tepat kerana pada dasarnya sumber manusia adalah komponen penting bagi syarikat untuk mewujudkan daya saing dan memberikan lebih banyak kualiti untuk pihak berkepentingan dan pelanggan secara umum. Secara umum, pekerja ingin dan ingin menjalankan aktiviti yang mempunyai makna penting bagi orang lain dan diri mereka sendiriserta organisasi yang memberikan peningkatan kemampuan dan kepuasan kerja bagikaryawan itu. Mamik(2015).

Umumnya karyawan ingin dan mau melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi yang memberikan peningkatan kemampuan dan kepuasan kerja bagikaryawan itu. Namun, masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai atau persepsi yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya. Mamik(2015).

Pekerja sebagai manusia mempunyai keperluan dan akan sentiasa berusaha memenuhi keperluannya dengan alasan ini, manusia melakukan pekerjaan dengan harapandemi mendapat imbalan /kompensasi. Kompensasimenjadi bagian penting untuk pemakai atau pemangku keputusan dalam organisasi karena mencerminkan usaha organisasi untuk mengekalkan sumber manusia.Oleh karena itu, pemimpin perusahaan akan sentiasa memberikan kompensasi kepada pekerja sebagai imbuhan dan ini akan mempengaruhi prestasi pekerja. Kompensasi adalah salah satu faktor, baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tahap prestasi pekerja.Oleh itu, kompensasi untuk pekerja harus mendapat perhatian khusus dari pihak pengurusan agar motivasi pekerja dapat dipertahankan dan prestasi pekerja diharapkan dapat terus meningkat. Sri Larasati (2018).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Menurut Simamora kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.Devi Kristanti dkk (2019).

PT. Perkebunan Nusantara IV di singkat PTPN IV kebun Adolina, merupakan salah satu dari 33 unit usaha PTPN IV yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (kernel). PTPN IV kebun Adolina berada di daerah kelurahan Batang Terap Kecamatan Perbaungan kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. Dengan koordinat LU: 04786330 dan LS:03705260 . Berjarak ± 38 km dar kota Medan. Sedangkan daerah kerjanya tersebar di 2 (dua)Kabupaten Kecamatan dan dikelilingi oleh 27 desa. Keadaan fotografis kebun Adolina datar dengan ketinggian 15 meter diatas permukaan laut.

# Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Bagian / Afdelling** | **Karyawan** | | **Jumlah** |
| **Pria** | **Wanita** |
| 1. | Afdelling 1 | 62 | 18 | 80 |
| 2. | Afdelling 2 | 87 | 21 | 108 |
| 3. | Afdelling 3 | 101 | 46 | 147 |
| 4. | Afdelling 4 | 70 | 23 | 93 |
| 5. | Afdelling 5 | 5 | 17 | 104 |
| 6. | Afdelling 6 | 74 | 12 | 86 |
| 7. | Afdelling 7 | 76 | 3 | 79 |
| 8. | Afdelling 8 | 48 | 4 | 52 |
| 9. | Afdelling 9 | 44 | 8 | 52 |
| 10. | Dinas Tanaman | 8 | 4 | 12 |
| 11. | Dinas Tata Usaha | 10 | 8 | 18 |
| 12. | Gudang | 2 | 3 | 5 |
| 13. | **SDM/ Umum** | **9** | **9** | **18** |
| 14. | PAM / Hansip | 29 | 2 | 31 |
| 15. | PKS-I | 34 | 0 | 34 |
| 16. | PKS-II | 28 | 0 | 28 |
| 17. | Dinas Pengelolaan | 9 | 5 | 14 |
| 18. | B. Umum / Listrik | 32 | 0 | 32 |
| 19. | B. Motor | 3 | 0 | 3 |
| 20. | Transport | 11 | 1 | 12 |
| 21. | Dinas Sipil | 22 | 12 | 34 |
| **Jumlah** | | **764** | **196** | **1042** |

Sumber : PTPN IV Unit Usaha Adolina Bulan Maret 2019

Sebagai perusahaan BUMN yang bernaung di bawah kementrian BUMN bidang Agro Industrikelapa sawit dalam penentuan pemberian kompensasi PTPN IV kebun Adolina sangat berhati-hati dan cenderung mementingkan kepentingan pekerjanya, PTPN IV kebun Adolina tidakingin melanggar hak-hak para pekerjanya oleh sebab itu PTPN IV kebun Adolina menentukan kompensasi dengan menganut *system tripartite* yang terdiri atas komponen manajemen perusahaan, serikat pekerjadan Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi untuk menentukankompensasi.

Di PTPN IV Kebun Adolina sistem pembagian kompensasi/ gajikaryawan dilakukan dua kali setiap bulannya yaitu remisi1 (satu)gaji kecildan remisi2 (dua) gaji besar jumlah upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan golongan I A s/d II D. Pembayaran pertama disebut panjar (remisiI) yaitu 30% × gaji pokok yang dibayar pada pertengahan bulan berjalan. Pembayaranduadisebut rampung gaji remisi2 (dua) dibayar pada akhir bulan/ awal bulan berjalan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, juga diberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan beras, tunjangan sewa rumah, tunjangan pemondokan anak sekolah, tunjangan cuti, dan biaya pengobatan. Serta berbagai fasilitas seperti rumah karyawan, rumah ibadah, keamanan, taman kanak-kanak, kesenian dan olahraga.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Sumber Daya Manusia (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Bedagai)”. Pengambilan judul ini dengan pertimbangan pengukuran faktor kompensasi dan motivasi kerja dapat dilakukan dalam jangka waktu pendek sehingga dapat diambil datanya dengan keterbatasan waktu dalam penelitian.

**Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian SDM di PTPN IV Kebun Adolina ?

**Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian SDM di PTPN IV Kebun Adolina.

# Manfaat Penelitian

Bagi peneliti

1. Peneliti dapat menambahkan pandangan dan pengetahuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengurusan kinerja perkebunan.
2. Peneliti dapat mengetahui pengaruh yang kuat antara variabel.

Untuk perusahaan

a. Sebagai pertimbangan untuk membuat keputusan untuk pengurusan perkebunan dalam pengurusan perusahaan.

b. Untuk pengembangan ilmu pertanian sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya dalam bidang perkebunan yang berkaitan dengan topik yang dikaji.

**BAB II**

# TINJAUAN PUSTAKA

# Kinerja Karyawan

Sebuah Kinerjaialah kata dalam bahasa Indonesia, yang berasal dari kata dasar "kerja" yang menggunakan bahasa asing, yaitu "pencapaian", itu juga dapat berarti hasil kerja. Konsep kinerja (prestasi) dapat didefinisikan sebagai tahap pencapaian hasil(Darmanto et al, 2015).

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban kepada kejayaan atau kegagalan matlamat perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin atau pengurus selalunya tidak memberi perhatian kecuali setelah keadaan kerja yang buruk atau keadaan menjadi serba salah. Kesan buruk yang mendalam terhadap syarikat mengakibatkan dan mengabaikan tanda amaran prestasi merosot (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003).Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rismawati dan Mattalata, 2018).

# Stephen P Robbins mengemukakan berikut adalah beberapa petunjuk kinerja pekerja:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti : jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab.

# Faktor-FaktorryangmMempengaruhikKinerja

Menurut Wirawan (2009), kinerja pekerja adalah sinergi dari beberapa faktor, seperti berikut :

1. Faktor internal pegawai

Merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, contohnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja,pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

1. Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh perusahaan. Faktor internal lainnya misalnya strategi perusahaan, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

1. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai rill upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

Sementara itu, menurut (Mangkunegara, 2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologiskemampuan (*ability*) pegawai terdiri darikemampuan potensi (Q) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensikerja secara maksimal (Rismawati dan Mattalata,2018).

# Kompensasi

Masalah kompensasi adalah masalah terpenting dalam hubungan industri antara syarikat / pekerja. Salah satu masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini adalah rendahnya tahap pampasan dari syarikat kepada pekerja / buruh, sehingga pekerja / buruh membantah sebagai bentuk ketidakpuasan mereka terhadap sikap syarikat. Menurut (Sutrisno, 2015), kompensasi adalah fungsi penting dalam Pengurusan Sumber Manusia (SDM). kompensasi juga merupakan komponen penting dalam hubungan dengan pekerja (Sutrisno, 2012). Menurut (Saydam, 1996) kompensasi dimaksudkan sebagai *reward* untuk mengorbankan waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

# Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa “kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untukkepentingan perusahaan dan karyawan (Sri Larasati,2018).

Menurut *Werther and Davis Wibowo* (2007) menyatakan tujuan manajemen kompensasi adalah:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

1. Mempertahanan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyakkaryawan yang berkualitas yang dimiliki akan keluar, untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

* 1. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensiinternal dan eskternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

* 1. Menghargai Perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasikerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku ini dapat dihargai melalui rencana kompensasi yangefektif.

* 1. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar utang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

* 1. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasikompensasi menghadap batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasikaryawan.

**Jenis Kompensasi**

Jenis Kompensasi menurut Husein Umar (2005) ː

1. Kompensasi Langsung

Sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar olehorganisasi.

1. Kompensasi Tidak Langsung

Dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadah.

Bentuk-bentuk kompensasi individual menurut (Mondy, 2005) dapat dilihat pada gambar berikut ini :

# Gambar 1. Bentuk-bentuk kompensasi



Kompensasi

|  |  |
| --- | --- |
| Non Finansial | |
| **Pekerjaan** | **L**i**ngkungan Pekerjaan** |
| Variasi | Kebijakan |
| Keterampilan | Pekerja Kompeten |
| Identitas Tugas | Rekan Kerja yang Cocok Simbol Status yang |
| Tugas Penting | Diharapkan |
| Otonomi | Kondisi Kerja |
| *Feedback* | **Fle**k**s**i**b**i**l**i**tas Tempat** k**erja** |
|  |
| Fleksi Time |
| Minggu Kerja di Padatkan |
| Sharing Pekerjaan |
| Kompensasi Fleksibel |
| Komunikasi Jarak Jauh |
| Kerja Paruh Waktu |
| Pensiun yang di Modifikasi |

|  |  |
| --- | --- |
| Finansial | |
| **Langsung** | **T**i**dak Langsung** |
| Upah Gaji Komisi Bonus | Jaminan Sosial Kompensasi Pengangguran  Kompensasi Pekerja |
|  | Cuti Keluarga & Sakit |

Sumber : Yoyo Sudaryo dkk (2018)

# Faktor-faktorryanggMempengaruhiiBesarnyaaKompensasi

Hasibuan (2014), mengemukakan faktor besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan Tenagakerja
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh
4. Produktifitas KerjaKaryawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
6. Biaya Hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonoman Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

# Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusa yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dan yang dipimpin atau bawahan dengan prestasi kerja sebagai hasil dari interaksi antar pemimpin dengan yang dipimpin.

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah, dan tujuan jangka pendek. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat agar dapat memotivasi karyawannya, dan lebih jauh diupayakan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Robbin (1996), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Sedangkan menurut Gibson et al (1997), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

# Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007), menerangkan tujuan motivasi antara lain : Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktifitas karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasikaryawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Iskandar dan Yuhansyah, 2018).

# Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2005), mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan- keinginan sebagai berikut:

1. *The desire to life* (keinginan- keinginan untuk hidup)

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

1. *The desire for position* (keinginan untuk suatuposisi)

Artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

1. *The desire for power* (keinginan akankekuasaan)

Artinya keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

1. *The desire for recognition* (keinginan akanpengakuan)

Artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan dan mengharapkan kepuasan dari hasilkerjanya.

**Ciri – ciri dari seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi**

Ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi tinggi (Rismawati dan Mattalata, 2018):

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

# Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian M. Afdal Zikri, dkk (2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pemanen di PTPN III kebun Sei Silau Afdeling III kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pemanen di Afdeling III kebun Sei Silau sebesar 86,8% . Semain tinggi kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Mani Suyanti Purba (2019), dengan judul Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studikasus pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero). Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menunjukkan variabel independen (kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan Fhitung sebesar 4,244 > Ftabel 3,30.

Berdasarkan penelitian Novionita dkk (2017), dengan judul Analisis hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara III Sei Meranti. Hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menunjukkan motivasi kerja karyawan pelaksana menerima skor 3,48 untuk kategori termotivasi. Kepuasan karyawan kerja pelaksana menerima skor 3,47 untuk kategori puas. Adanya hubungan positif (sejalan) antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, itu artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian Elisabet Siahaan (2015), dengan judul Pegaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasilnya penelitian menunjukkan *workshop* dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PTPN III. Sebagian, lokakarya memengaruhi produktivitas tenaga kerja lebih dari sekadar motivasi. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan tenaga kerja produktivitas optimal, PTPN III harus memberikan lokakarya yang efektif dan tepat untuk mencapai produktivitas lobour produktif.

Berdasarkan penelitian Pudjo Wibowo (2018), dengan judul Pengaruh Konpensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan demikian hipotesis yang menyatakankompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan padaPerusahaan PT Indoraya International, uji F, F hitung> F tabel atau 25,984> 2,70 atautingkat signifikansi (sig) 0,000 <0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan bekerja motivasi bersama mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan PT Indoraya Internationaldan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi 37,7% terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indoraya International.

# Kerangka Penelitian

PT Perkebunan Nusantara IV, disingkat PTPN IV Kebun Adolina ialah salah satu daripada 33 unit perniagaan PTPN IV yang bergerak dalam bidang perladangan, pemprosesan minyak sawit, produk utama syarikat adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang menyerap biaya cukup besar sehingga perlu upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi kinerja. Umumnya karyawan ingin dan mau melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi yang memberikan peningkatan kemampuan dan kepuasan kerja bagikaryawan itu. Salah satu cara meningkatkan kinerja tenaga kerja dengan pemberian kompensasi dan motivasi.

Di PTPN IV Kebun Adolina sistem pembagian kompensasi/ gaji karyawan dilakukan dua kali setiap bulannya yaitu remisi1 (satu) gajian kecil dan remisi 2 (dua) gajian besar jumlah upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan golongan 1A s/d 2D. Pembayaran pertama disebut panjar remisi 1 (satu) yaitu 30% × gaji pokok yang dibayar pada pertengahan bulan berjalan. Pembayaran dua disebut rampung gaji remisi 2 (dua) dibayar pada akhir bulan/ awal bulan berjalan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, juga diberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan beras, tunjangan sewa rumah, tunjangan pemondokan anak sekolah, tunjangan cuti, dan biaya pengobatan. Serta berbagai fasilitas seperti rumah karyawan, rumah ibadah, keamanan, taman kanak-kanak, kesenian dan olahraga.

Pemberian kompensasi dan motivasi sangat penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi dan motivasi merupakan faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Untuk menjelaskan keterangan ini, kerangka berikut dapat dilihat:

**Gambar 2. KerangkaaPenelitian**

H

KinerjaiKaryawan (Y)

Motivasii (X2)

Kompensasii (X1)

Keterangan: menyatakanpengaruh

H= Pengaruh kompensasi (X1), Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

# Hipotesis Penelitian

Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadapkinerja karyawan tetap bagian Sumber Daya Manusia di PTPN IV Kebun Adolina.

# BAB III

# METODEEPENELITIAN

# MetodeePenelitian

Metode penelitan yang digunakan adalah metode studi kasus (*case study*), yatu penelitian yang dilakukan dengan meneliti langsung kelapangan. Studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum sama dengan daerah lain.

# Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) yang artinya pengambilan daerah penelitian berdasarkan dengan pertimbangan yaitu adanya keterbukaan dari pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

# Metode Penentuan Sampel

Jumlah populasi karyawan Tetap Bagian Sumber Daya Manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 18 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *Nonprobability Sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis

*Nonprobability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering juga disebut sensus.

Menurut Sugiyono (2017) , sampling jenuh adalah “metode penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30, atau penelitianyang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

# MetodeePengumpulannData

Data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti dan diperoleh dari hasil observasi langsung dan hasil dari wawancara kepada responden dengan pengamatan diskusi dilapangan (Sanusi, 2013).

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari *literature*, buku-buku serta dokumen (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, perusahaan, jurnal, dan skripsi yang mendukung. Data sekunder berupa identitas perusahaan, yang diperoleh dari perusahaan, landasan teori dan metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku yang ada.

# 

**Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Sugiyono (2017). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Pada penelitian ini, alat analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS yang merupakan paket *program statistic* untuk analisis data (Wiyono, 2011).

Langkah-langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini antara lain :

* 1. Melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina.
  2. Peneliti mencatat hasil dari kuesioner yang telah disebarkan.
  3. Dilakukan uji prasyarat analisis terhadap data yang telah didapatkan dengan menggunakan Software SPSS 20.
  4. Dilakukan pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 dengan langkah-langkah sebagai berikut:
     1. Melakukan uji validitas dan reabilitas untukitem pernyataan pada kuesioner.
     2. Uji prasyaratanalisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji prasyarat analisis meliputi :

1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini dilakukan pengujian pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Test Of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 20.

Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas pada metode *Kolmogorov-Smirnov* ini adalah dengan melihat skor Sig (*Asymtotic Signifance*), yaitu :

1. Jika angka Sig ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal
2. Jika angka Sig ≤ 0,05 maka data berdistribusi tidak normal
3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) lebih dari0,05.

**Teknik Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka peneliti menggunakan teknik statistik korelasi *Pearson Product Moment.*

Rumus sebagai berikut :

rxy = ∑ xy

√x2y2

Nilai r dapat digunakan untuk:

1. Melihat dua variabel tersebut berhubungan atau tidak

Kriteria:

Jika r hitung >*r* tabel maka Ho ditolak

Jika r hitung <*r* tabel maka Ho diterima

1. Melihat nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antar interval. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat nilai koefisien korelasi antara plus (+) atau minus (-). Maka sifat korelasi :
2. Korelasi positif (+) berarti bahwa jika variabel x1 mengalami kenaikan maka variabel x2 juga akan mengalami kenaikan, begitu sebaliknya.
3. Korelasi negatif (-) berarti bahwa jika variabel x1 mengalami penurunan maka variabel x2 akan mengalami kenaikan begitu sebaliknya.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
2. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
4. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
6. 1 berarti korelasi sempurna.

**BAB IV**

**DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN**

**Sejarah dan Perkembangan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina**

PT Perkebunan Nisantara IV di singkat PTPN IV Kebun Adolina, merupakan salah satu dari 33 unit usaha PTPN IV yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan kelapa sawit, produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel). Unit usaha Adolina didirikan oleh pemerintah Belanda pada tahun 1926 dengan nama *NV Cuultur Maatschappy Ondernerming* (NV CMO), bergerak dalam pembudidayaan tembakau.

Tahun 1938 diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN), tahun 1960, PPN diganti nama menjadi PPN baru SUMUT V, tahun 1963, PPN baru SUMUT V dipisah menjadi 2 kesatuan, PPN karet III KEBUN Adolina Hulu berkantor di Tanjung Morawa, PPN Aneka Tanaman II Kebun Adolina Hilir Kantor Kesatuan Pabatu. Tahun 1968 PPN anatan II dan PPN karet III digabung kembali diganti menjadi PNP VI, tahun 1978 PNP VI diubah menjadi persero dengan nama PT Perkebunan VI (persero) kantor pusat di Pabatu, tahun 1973 budidaya karet diganti menjadi tanaman kako, sedangkan kelapa sawit tetap dipertahankan. Tahun 1994 PTP VI, VII dan PTP VIII digabung dan dipimpin oleh direktur utama PTP VII sejak tanggal 11 Maret 1996 sampai dengan saat ini gabungan PTP VI, PTP VII dan PTP VIII diberi nama PTP Nusantara IV (persero) sejak tanggal 7 Oktober 2014, tentang perubahan anggaran dasar perseroan terbatas ini menjadi nama perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV.

Sesuai surat keputusan direksi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Nomor 04.13/Kpts/Org/93/XII/1998 tanggal 17 Desember 1998 memutuskan terhitung mulai tanggal 01 Januari 1999 melebur Kebun Bangun Purba dan mengubah statusnya menjadi Afdeling Kebun/ Unit: Adolina. Sesuai surat keputusan direksi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Nomor 04.12/Kpts/71/XII/2009 tentang Rasionalisasi Areal, maka unit usaha Adolina yang selama ini berjumlah 14 Afdeling menjadi 9 Afdeling. Pabrik Kelapa Sawit Adolina didirikan pada tahn 1956 dengan kapasitas 30 ton/jam. Beroperasi dengan lancar dan baik dengan tingkat stagnasi : 1,53 % serta lossis ditekan mencapai 1,52 %.

**Visi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina**

Menjadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agroindustri minyak kelapa sawit lestari dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

**Misi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina**

1. Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif
2. Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan, melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat atau daerah.
3. Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
4. Mengelolah usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani atika bisnis dan tata kelolah perusahaan yang baik untukmencapai sasaran yang jelas dalam koridor visi dan misi tersebut, diperlukansuatu *corporate plan* dan perencanaan strategis jangka panjang yang akanmenjadi acuan atau pedoman manajemen dalam menjalankan keputusanstrategis.

**Tujuan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina**

1. Mengusahakan budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan budidaya tanaman tersebut.
2. Produksi, meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi.
3. Perdagangan, meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan barang lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha perusahaan.
4. Pengembangan usaha dibidang perkebunan, agrousaha dan agrobisnis.
5. Mendirikan atau menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha dibidang pertanian, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan badan-badan lainnya, sepanjang hal itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina**

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang atau badan yang secara bersama-sama menjalankan suatu usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Oleh karena itu, struktur organisasi harus disusun secara efisien, cocok dengan tugas, dapat dikuasai dan dapat dikendalikan secara fleksibel terhadap segala kemungkinan yang telah ada maupun yang tidak terduga. Struktur organisasi disusun untuk membagi dan mengatur pembagian kerja dalam suatu sistem.

Struktur Organisasi yang dianut perusahaan ini adalah struktur organisasi lini atau garis. PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina membuat pembagian tugas berdasarkan jenis pekerjaan dimana kegiatan yang sejenis atau fungsi manajemen yang sama dikelompokkan kedalam satu kelompok kerja. Dalam pengelolaannya, Unit Kebun Adolina dipimpin oleh seorang manajer dan dibantu beberapa asisten kepala, yaitu asisten kepala tanaman, masinis kepala, dan asisten kepala tata usaha. Disamping itu, ada beberapa orang asisten, baik asisten tanaman, teknik, teknologi, SDM/ umum dan perwira pengamanan.

Struktur organisasi dalam suatu afdeling dipimpin oleh asisten dan dibantu oleh beberapa tenaga kerja ahli dalam setiap tugasnya. Aspek pokok dalam manajemen adalah mengenai peranan dan pentingnya orang lain. Manajemen bermanfaat bukan hanya perusahaan atau organisasi, melainkan juga untuk semua kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu agar berhasil dengan baik. Perilaku manajemen tidak hanya mengatur yang telah ada, tetapi juga mampu memecahkan permasalahan dan mencari jalan keluarnya.

**Deskripsi Tugas ( *Job Description*)**

**Manajer Unit**

1. Mengelola Unit Usaha dalam mencapai kesatuan tujuan dan kinerja usaha secara efektif dan efisien dan untuk mendukung kesatuan GUU (Grup Unit Usaha) dan bertanggung jawab kepada Manajer GUU-III.
2. Menyusun rencana strategis untuk Unit Usaha yang dipimpinnya.
3. Menyusun, melaksanakan, dan mengendalikan Rencana Anggaran Kerja Perusahaan (RAKP).
4. Menyusun dan mengajukan kebutuhan barang, jasa, dan uang kerja.

**Kepala Dinas Teknik dan Pengolahan**

1. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dibidang teknik atau pengolahan sesuai dengan arahan manajer unit dan ketentuan yang berlaku.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja untuk kegiatan operasioanl pabrik dan mengatur atau mengawasi penggunaannya.
3. Mengawasi kualitas dan kuantitas TBS dan produk PKS dalam rangka pemeliharaan mutu dan kelancaran proses produksi.
4. Mengadakan kerja sama dengan bidang teknik dan bidang terkait dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi kegiatan-kegiatan antara lain menanggulangi *stagnasi* perbaikan mesin atau instalasi serta pergantian alat baik secara system maupun peralatan dalam bidang pengolahan untuk kelancaran pabrik.
5. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan proses pengolahan meliputi tenaga kerja, bahan, peralatan penerimaan bahan baku dan pengiriman hasil produksi serta limbah pabrik.
6. Melaksanakan dan mengatur pengiriman hasil produksi ke pelanggan sesuai dengan PO.
7. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan di tempat kerka masing-masing sesuai prosedur yang telah di tetapkan dengan mengacu kepada Sistem Manajemen Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

**Kepala Dinas Tata Usaha**

1. Merencanakan serta melaksanakan transaksi pembayaran yang berkaitan dengan semua kegiatan kebun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Direksi.
2. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggran Perusahaan (RKAP) dibidang teknik atau pengolahan sesuai dengan arahan manajer unit atau ketentuan yang berlaku.
3. Melakukan kas *opname stock* secara berkala dan melaporkan keadaan kas kepada Manajer sebagai penanggung jawab serta setiap bulan melaporkan keadaan saldo kas sesuai dengan ketentuan kepada Direksi.
4. Mengatur dan menyusun pembagian tugas pegawai yang berada dibawah tugas atau tanggung jawabnya serta mengadakan pengawasan terhadap tugas yang diberikan.
5. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan ditempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu kepada Sistem Manajeman Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

**Kepala Dinas Tanaman**

1. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja untuk operasional tanaman dan mengatur atau mengawasi penggunaannya.
2. Mengawasi kualitas tanaman kelapa sawit dan hasil TBS.
3. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dibidang teknik atau pengolahan sesuai dengan arahan manajer unit dan ketentuan yang berlaku.
4. Mengadakan kerja sama dengan bidang pertanaman dan bidang terkait dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi kegiatan-kegiatan antara lain pengawasan terhadap produksi TBS.
5. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan proses pemupukan dan pemeliharaan tanaman meliputi tenaga kerja, jenis pupuk, peralatan pengiriman tandan buah segar ke pabrik kelapa sawit.
6. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan di tempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu kepada Sistem Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

**Asisten Teknik Pengolahan**

1. Bertanggung jawab atas hasil sortasi dan hasil produksi pengolahan tandan buah segar (TBS).
2. Mengawasi kelancaran penerimaan bahan baku dan administrasi.
3. Mengawasi pelaksanaan pemurnian air unuk proses ketel uap dan domestik.
4. Mengawasi kegiatan penimbunan dan pengiriman produksi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
5. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembersihan instalasi pabrik.
6. Mengawasi pengambilan sampel dan pelaksanaan analisa mutu untuk kepentingan pemantauan kapasitas atas kualitas produksi dan pengendalian *lossis*.
7. Melaksakan dan mengawasi pengisian jurnal Operasional Pengolahan masing-masing stasiun dengan memberikan tanda tangan secara berkala.
8. Melaksanakan serah terima dan pergantian shift di lapangan satu jam sebelum shift berakhir kepada Asisten Pengolahn Shift pengganti.

**Asisten Teknik Sipil**

1. Membantu Kepala Dinas Teknik dan Pengolahan bertanggung jawab pada seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bengkel Teknik atau Bengkel Reparasi dan kebersihan lingkungan perumahan, pabrik dan lain-lain dengan mengacu kepada Sistem Manajemen Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3).
2. Mengawasi pelakanaan tugas pekerjaan teknik pabrik seperti untuk diatas berdasarkan RKAP yang telah disetujui oleh Manajer Unit.
3. Memberikan imbingan dan dorongan untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis.
4. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
5. Mengendalikan agar tercapainya jasa-jasa kerja karyawan teknik pabrik dan bengkel motor seoptimal mungkin.
6. Menjaga tenaga kerja teknik dan bengkel motor yang cukup berdasarkan formasi yang telah ditentukan.

**Asisten SDM dan Umum**

1. Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Manejer Unit dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manejemen dibidang Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran dibagian Sumber Daya Manusia (SDM).
4. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan ditempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu kepada Sistem Manejemen Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manejemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

**Asisten Afdeling**

1. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan ditempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu kepada Sistem Manejemen Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
2. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan seperti tersebut diatas berdasarkan RKAP yang telah disetujui oleh Manajer Unit.
3. Mengawasi pelaksaan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diterapkan.
4. Memberikan bimbingan dan dorongan untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis.
5. Mengendalikan tercapainya jasa-jasa kerja karyawan afdeling seoptimal mungkin.
6. Menjaga jumlah tenaga kerja karyawan afdeling yang cukup berdasarkan formasi yang telah ditentukan.

**Perwira Pengamanan (Pa.Pam)**

1. Membantu dan memberikan saran atau pemikiran kepada manajer unit dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dibidang pengamanan Unit Usaha Adolina.
2. Menyusun dan mengawasi sitem keamanan yang ada di unit usaha Adolina.
3. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan karyawan dibidang pengamanan.
4. Menyusun program pengembangan atau pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan dibagian pengamanan.
5. Berkoordinasi dengan baik Sumber Daya Manusia dan Umum tentang pelaksanaan atau kegiatan keamanan di Unit Usaha adolina.
6. Melaksanakan pengelolaan mutu dan lingkungan di tempat kerja masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan dengan mengacu kepada Sistem Manajemen Mutu dan Lingkungan (ISO 9001 dan 14001) dan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesahtan Kerja (SMK3).

**Karakteristik Responden**

Analisis karakteristik responden digunakan unuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Populasi yang diteliti adalah karyawan tetap bagian sumber daya manusia PTPN IV Kebun Adolina. Jumlah sampel yang diambil 18 responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan pendapatan/bulan.

1. **Jenis Kelamin**

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 2 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Persentase** |
| Laki-laki | 9 | 50 % |
| Perempuan | 9 | 50 % |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan bagian sumber daya manusia yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (50%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (50%).

1. **Usia**

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan. Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 3 Persentase Responden berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah Responden** | **Persentase** |
| 21-30 Tahun | 1 | 5,6% |
| 31-40 Tahun | 2 | 11% |
| 41-50 Tahun | 15 | 83% |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 41-50 tahun sebanyak 15 karyawan (83%, diikuti responden dengan usia antara 31-40 tahun sebanyak 2 karyawan (11%), dan responden dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 1 karyawan (5,6%).

1. **Pendidikan Terakhir**

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah Responden** | **Persentase** |
| SMA | 11 | 61% |
| Diploma | 1 | 5,6% |
| Sarjana | 6 | 33% |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tetap sumber daya manusia mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA yaitu 11 karyawan (61%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 6 karyawan (33%), dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 karyawan (5,6%).

1. **Pendapatan/bulan**

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5 Persentase Responden berdasarkan Pendapatan / bulan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | **G. Pokok** | **T. Jabatan** | **T. Umum** | **T. Keluarga** | **T. Kes** |
| Agung wd SH | 2.000.098 |  |  |  | 143.465 |
| Nur aini | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Siswo suwisto | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Dewi m sinaga | 2.024.670 |  | 328.824 |  | 143.465 |
| Farida sinaga | 2.132.477 |  |  |  | 143.465 |
| Ida susanti | 2.132.477 |  |  |  | 143.465 |
| Rohana tobing | 2.203.161 |  |  |  | 143.465 |
| Nukman s | 2.060.722 |  | 344.126 |  | 143.465 |
| Triwahyuni | 2.078.718 |  |  |  | 143.465 |
| Thamrin | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Supryadi | 2.114.595 |  | 1.007.000 |  | 143.465 |
| Syafiqah | 2.351.448 | 414.415 |  |  | 143.465 |
| Rabani | 2.500.000 |  |  |  | 143.465 |
| Wargianto n | 2.000.130 |  | 324.103 |  | 143.465 |
| Taufiq | 1.999.802 |  | 323.103 |  | 143.465 |
| Rahma | 2.300.000 |  | 419.467 |  | 143.465 |
| Dedi | 2.000.000 |  | 1.000.000 | 500.000 | 143.465 |
| Widya wati | 2.000.000 |  | 419.467 |  | 143.465 |

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina termasuk perusahaan BUMN, dimana gaji pokok, THR, dan lainnya sudah diatur oleh pemerintah, sehingga kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi standar dan tidak dapat diubah-ubah oleh pihak manajemen.

**BAB V**

**PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, hal pertama yang dilakukan peneliti dalam melakukan proses penelitian adalah melakukan komunikasi dengan *Human Resource Departement* (HRD).Setelah berkomunikasi dengan HRD peneliti diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan data dan pengisian kuesioner selama 1 hari dikarenakan adanya peraturan pembatasan kunjungan ke PTPN IV Kebun Adolina terkait wabah covid-19 (corona). Jumlah kuesioner yang diisi sebanyak 18 kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan yaitu tanggal 17 September 2020 dan diterima secara keseluruhan tanggal 17 September 2020. Setelah penyebaran kuesioner telah selesai di isi oleh responden dan HRD, kemudian peneliti mulai untuk melakukan pengolahan data berdasarkan jawaban dari responden dan HRD.

**Analisis Deskriptif**

1. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek, pertama pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus. Kedua pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Dessler, 2006).

Kuesioner pada variabel menggunakan skala likert 1- 4.Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi karyawan sangat tidak setuju terhadap kompensasi yang diterima, artinya kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan angka 4 menunjukkan bahwa persepsi karyawan setuju terhadap kompensasi yang diterima, artinya kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**Tabel 6 Skor Skala Kompensasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala Data** | **Kategori** | **Kelas** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18-31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5-45 |
| 3 | Setuju | 46-58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5-72 |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 202

Berdasarkan data pada tabel diatas, skor skala variabel kompensasi digolongkan dalam 4 kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (18-31,5), Tidak Setuju (32,5-45), Setuju (46-58,5), dan Sangat Setuju (59,5-72).

**Tabel 7Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| 1. | Besarnya gaji pokok saya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 56 | Setuju |
| 2. | Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar | 55 | Setuju |
| 3. | Perusahaan memberikan tunjangan jabatan bagi karyawan pemegang jabatan tertentu | 54 | Setuju |
| 4. | Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi | 53 | Setuju |
| 5. | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 58 | Setuju |
| 6. | Bagi karyawan yang sudah menikah diberikan tunjangan keluarga | 58 | Setuju |
| 7. | Adanya tunjangan makan sesuai dengan kehadiran karyawan | 51 | Setuju |
| 8. | Perusahaan memberikan tunjangan lembur saat bekerja diluar jam kerja | 58 | Setuju |
| 9. | Uang lembur yang saya terima memadai (sesuai) | 52 | Setuju |
| 10. | Adanya pemberian uang lembur memotivasi saya saat menjalankan pekerjaan diluar jam kerja | 53 | Setuju |
| 11. | Saya menerima asuransi kesehatan | 59 | Setuju |
| 12. | Saya merasa nyaman dengan adanya asuransi yang diberikan | 58 | Setuju |
| 13. | Dengan adanya asuransi kesehatan membuat saya merasa aman dan lebih bersemangat dalam bekerja | 60 | Sangat Setuju |
| 14. | Adanya Tunjangan hari raya (THR) yang diperoleh setiap tahun oleh karyawan | 61 | Sangat Setuju |
| 15. | Adanya pemberian tunjangan hari raya bisa bermanfaat besar dan meringankan pengeluaran saat hari raya | 58 | Setuju |
| 16. | Saya sangat terbantu dengan seluruh tunjangan yang diberikan perusahaan | 58 | Setuju |
| 17. | Perusahaan sangat memperhatikan fasilitas/sarana & prasarana karyawan dalam bekerja | 54 | Setuju |
| 18. | Tersedianya sarana transportasi bagi karyawan | 50 | Setuju |
| 19. | Tersedianya fasilitas/ sarana & prasarana dalam bekerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja | 50 | Setuju |
| 20. | Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi | 54 | Setuju |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, dari 20 pernyataan mengenai kompensasi dikategorikan dalam 4 kelas yaitu sangat tidak setuju (18-31,5), tidak setuju (32,5-45), setuju (46-58,5), dan sangat setuju (59,5-72). Diperoleh rata-rata skor tertinggi yaitu 61 mengenai adanya Tunjangan hari raya (THR) yang diperoleh setiap tahun oleh karyawan dan rata-rata skor terendah yaitu 50 mengenai tersedianya sarana transportasi bagi karyawan dan tersedianya fasilitas/ sarana & prasarana dalam bekerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 55,5 . Angka tersebut termasuk dalam kategori setuju, yang artinya karyawan setuju dengan kompensasi yang diberikan perusahaan atau kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan mendapatkan semangat untuk bekerja. Walaupun masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, akan tetapi dengan adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena merasa yakin bahwa dengan keberhasilan perusahaan yang dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditargetkan, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara pula (Budiarti, 2008).

Kuesioner pada variabel menggunakan skala likert 1-4. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi karyawan sangat tidak setuju terhadap motivasi kerja yang ada, artinya sangat kurang sesuai dengan minat, sifat positif dan kebutuhannya. Sedangkan angka 4 menunjukkan bahwa persepsi karyawan sangat setuju terhadap motivasi kerja yang ada, artinya sangat sesuai dengan minat, sifat positif dan kebutuhannya.

**Tabel 8 Skor Skala Motivasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala Data** | **Kategori** | **Kelas** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18 - 31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5 – 45 |
| 3 | Setuju | 46 - 58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5 – 72 |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, skor skala variabel motivasi digolongkan dalam 4 kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (18-31,5), Tidak Setuju (32,5-45), Setuju (46-58,5), dan Sangat Setuju (59,5-72).

**Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| 1. | Atasan selalu menghargai kinerja saya | 57 | Setuju |
| 2. | Di sela kegiatan/pertemuan atasan memberikan motivasi, saran, dan arahan | 56 | Setuju |
| 3. | Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik | 55 | Setuju |
| 4. | Atasan dan rekan kerja selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan | 57 | Setuju |
| 5. | Atasan bersikap adil terhadap seluruh karyawan | 53 | Setuju |
| 6. | Saya merasa merupakan bagian dari kelompok | 55 | Setuju |
| 7. | Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan | 56 | Setuju |
| 8. | Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan | 56 | Setuju |
| 9. | Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja | 56 | Setuju |
| 10. | Saling menghormati sesama rekan kerja | 57 | Setuju |
| 11. | Bermusyawarah dalam mengambil keputusan | 58 | Setuju |
| 12. | Atasan memberikan pujian/penghargaan atas prestasi yang di raih | 54 | Setuju |
| 13. | Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir | 53 | Setuju |
| 14. | Diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan | 55 | Setuju |
| 15. | Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 51 | Setuju |
| 16. | Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan | 55 | Setuju |
| 17. | Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan | 55 | Setuju |
| 18. | Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja | 55 | Setuju |
| 19. | Tercapainya target perusahaan membuat saya lebih semangat dalam bekerja | 56 | Setuju |
| 20. | Saya bekerja keras, penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi | 56 | Setuju |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, dari 20 pernyataan mengenai kompensasi dikategorikan dalam 4 kelas yaitu sangat tidak setuju (18-31,5), tidak setuju (32,5-45), setuju (46-58,5), dan sangat setuju (59,5-72). Diperoleh rata-rata skor tertinggi yaitu 58 mengenai bermusyawarah dalam mengambil keputusan dan rata-rata skor terendah yaitu 51mengenai kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 55,3 . Angka tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya karyawan setuju denganmotivasi yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : a) keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah, c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Kuesioner pada variabel menggunakan skala likert 1-4. Angka 1 menunjukkan bahwa pimpinan/atasan sangat tidak setuju terhadap kinerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan angka 4 menunjukkan bahwa pimpinan/atasan sangat setuju terhadap kinerja yang dicapai karyawan, artinya kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sudah sangat baik

**Tabel 10 Skor Skala Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala Data** | **Kategori** | **Kelas** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18 - 31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5 – 45 |
| 3 | Setuju | 46 - 58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5 – 72 |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, skor skala variabel kinerja karyawan digolongkan dalam 4 kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (18-31,5), Tidak Setuju (32,5-45), Setuju (46-58,5), dan Sangat Setuju (59,5-72).

**Tabel 11 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| 1. | Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai | 57 | Setuju |
| 2. | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku | 55 | Setuju |
| 3. | Karyawan taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan | 57 | Setuju |
| 4. | Karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu | 56 | Setuju |
| 5. | Karyawan mampu dan memahami tugas yang diberikan | 55 | Setuju |
| 6. | Karyawan harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan | 56 | Setuju |
| 7. | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | 57 | Setuju |
| 8. | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan | 54 | Setuju |
| 9. | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dikarenakan sudah berpengalaman | 55 | Setuju |
| 10. | Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan | 55 | Setuju |
| 11. | Karyawan berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas | 56 | Setuju |
| 12. | Karyawan mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja | 58 | Setuju |
| 13. | Bekerja dengan mengutamakan kejujuran | 57 | Setuju |
| 14. | Karyawan terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif yang tinggi | 56 | Setuju |
| 15. | Kompeten dan mampu mengambil keputusan | 54 | Setuju |
| 16. | Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja | 55 | Setuju |
| 17. | Karyawan terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh | 55 | Setuju |
| 18. | Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama | 56 | Setuju |
| 19. | Pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan | 56 | Setuju |
| 20. | Kualitas kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan | 56 | Setuju |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, dari 20 pernyataan mengenai kompensasi dikategorikan dalam 4 kelas yaitu sangat tidak setuju (18-31,5), tidak setuju (32,5-45), setuju (46-58,5), dan sangat setuju (59,5-72). Diperoleh rata-rata skor tertinggi yaitu 58 mengenai karyawan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dan rata-rata skor terendah yaitu 54 mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan dan karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja . Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 55,8. Angka tersebut masuk dalam kategori setuju, artinya pimpinan/atasan setuju bahwa kinerja yang dicapai karyawan sesuai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

**Analisis Data**

1. Pengujian Instrumen
   * + - 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Moment*, dimana sebuah pernyataan dinyatakan valid jika hasil uji rhitung lebih besar dari rtabel dengan menggunakan program SPSS 20 , taraf signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df=n-2) dimana n adalah 18, maka rtabel (5%,18-2) 16 adalah 0,468. Berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh :

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan ketentuan (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011).

rhitung> rtabel , maka pernyataan tersebut valid

rhitung< rtabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

**Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **rtabel** | **rhitung** | **Keterangan** |
| X1.1 | 0,468 | 0,803 | Valid |
| X1.2 | 0,468 | 0,813 | Valid |
| X1.3 | 0,468 | 0,618 | Valid |
| X1.4 | 0,468 | 0,588 | Valid |
| X1.5 | 0,468 | 0,647 | Valid |
| X1.6 | 0,468 | 0,667 | Valid |
| X1.7 | 0,468 | 0,756 | Valid |
| X1.8 | 0,468 | 0,790 | Valid |
| X1.9 | 0,468 | 0,654 | Valid |
| X1.10 | 0,468 | 0,522 | Valid |
| X1.11 | 0,468 | 0,622 | Valid |
| X1.12 | 0,468 | 0,728 | Valid |
| X1.13 | 0,468 | 0,721 | Valid |
| X1.14 | 0,468 | 0,734 | Valid |
| X1.15 | 0,468 | 0,728 | Valid |
| X1.16 | 0,468 | 0,728 | Valid |
| X1.17 | 0,468 | 0,703 | Valid |
| X1.18 | 0,468 | 0,611 | Valid |
| X1.19 | 0,468 | 0,599 | Valid |
| X1.20 | 0,468 | 0,684 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah Oktober2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kompensasi, seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dalam instrument penelitian dinyatakan valid, Karena rhitung ≥ rtabel 0,468, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan ketentuan (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011).

rhitung> rtabel , maka pernyataan tersebut valid

rhitung< rtabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

**Tabel 13Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **rtabel** | **rhitung** | **Keterangan** |
| X2.1 | 0,468 | 0,843 | Valid |
| X2.2 | 0,468 | 0,651 | Valid |
| X2.3 | 0,468 | 0,610 | Valid |
| X2.4 | 0,468 | 0,791 | Valid |
| X2.5 | 0,468 | 0,651 | Valid |
| X2.6 | 0,468 | 0,627 | Valid |
| X2.7 | 0,468 | 0,647 | Valid |
| X2.8 | 0,468 | 0,647 | Valid |
| X2.9 | 0,468 | 0,764 | Valid |
| X2.10 | 0,468 | 0,659 | Valid |
| X2.11 | 0,468 | 0,542 | Valid |
| X2.12 | 0,468 | 0,736 | Valid |
| X2.13 | 0,468 | 0,626 | Valid |
| X2.14 | 0,468 | 0,580 | Valid |
| X2.15 | 0,468 | 0,719 | Valid |
| X2.16 | 0,468 | 0,672 | Valid |
| X2.17 | 0,468 | 0,801 | Valid |
| X2.18 | 0,468 | 0,631 | Valid |
| X2.19 | 0,468 | 0,834 | Valid |
| X2.20 | 0,468 | 0,734 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel motivasi, seluruh item pernyataan mengenai motivasi dalam instrument penelitian dinyatakan valid, Karena rhitung ≥ rtabel 0,468, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel dengan ketentuan (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011).

rhitung> rtabel , maka pernyataan tersebut valid

rhitung< rtabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

**Tabel 14Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **rtabel** | **rhitung** | **Keterangan** |
| Y1.1 | 0,468 | 0,793 | Valid |
| Y1.2 | 0,468 | 0,793 | Valid |
| Y1.3 | 0,468 | 0,830 | Valid |
| Y1.4 | 0,468 | 0,649 | Valid |
| Y1.5 | 0,468 | 0,809 | Valid |
| Y1.6 | 0,468 | 0,649 | Valid |
| Y1.7 | 0,468 | 0,597 | Valid |
| Y1.8 | 0,468 | 0,663 | Valid |
| Y1.9 | 0,468 | 0,742 | Valid |
| Y1.10 | 0,468 | 0,742 | Valid |
| Y1.11 | 0,468 | 0,789 | Valid |
| Y1.12 | 0,468 | 0,755 | Valid |
| Y1.13 | 0,468 | 0,793 | Valid |
| Y1.14 | 0,468 | 0,781 | Valid |
| Y1.15 | 0,468 | 0,663 | Valid |
| Y1.16 | 0,468 | 0,781 | Valid |
| Y1.17 | 0,468 | 0,809 | Valid |
| Y1.18 | 0,468 | 0,748 | Valid |
| Y1.19 | 0,468 | 0,748 | Valid |
| Y1.20 | 0,468 | 0,748 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kinerja karyawan, seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dalam instrument penelitian dinyatakan valid, Karena rhitung ≥ rtabel 0,468, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

1. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Croncbach’s Alpha* dengan menggunakan program Aplikasi SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croncbach’s Alpha* ≥0,6. Hasil uji Realibilitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 15Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Reliability Statistics** | |
| Kompensasi | Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,937 | 20 |
| Motivasi | Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,935 | 20 |
| Kinerja Karyawan | Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,953 | 20 |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan diketahui bahwa seluruh instrument dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *Croncbach’s Alpha*seluruh variabel yaitu ≥ 0,6.

**Pengujian Asumsi Klasik**

Pada pengujian asumsi klasik terdapat dua pengujian yang akan dilakukan oleh peneliti antar lain uji normalitasdan uji linearitas. Berikut ini pengujian dalam asumsi klasik :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data residual yang dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi ≥ 0,05, maka data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 16 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 18 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 2.75627813 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .192 |
| Positive | .192 |
| Negative | -.106 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .815 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .520 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel uji normalitas, dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normalkarena nilai *Asymp Sig*. (2-tailed) yaitu 0,520 ≥ 0,05. Jadi uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal.

1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Berikut ini adalah tabel pengujian linieritas:

1. Uji Linieritas Variabel Kompensasi

**Tabel 17Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Y \* X1 | Between Groups | (Combined) | 385.611 | 10 | 38.561 | 2.151 | .161 |
| Linearity | 265.940 | 1 | 265.940 | 14.833 | .006 |
| Deviation from Linearity | 119.671 | 9 | 13.297 | .742 | .669 |
| Within Groups | | 125.500 | 7 | 17.929 |  |  |
| Total | | 511.111 | 17 |  |  |  |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *linearitysig*. adalah 0,006≤ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikanantara variabel kompensasi (X1) denganvariabel kinerja karyawan (Y).

1. Uji Linearitas Variabel Motivasi

**Tabel 18 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Y \* X2 | Between Groups | (Combined) | 461.111 | 11 | 41.919 | 5.030 | .030 |
| Linearity | 377.638 | 1 | 377.638 | 45.317 | .001 |
| Deviation from Linearity | 83.473 | 10 | 8.347 | 1.002 | .524 |
| Within Groups | | 50.000 | 6 | 8.333 |  |  |
| Total | | 511.111 | 17 |  |  |  |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *linearitysig*. adalah 0,001≤ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikanantara variabel motivasi (X2) denganvariabel kinerja karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji terlebih dahulu melalui data atau bukti empiris. Untuk mengetahui korelasi digunakan rumus *Pearson Product Moment*melalui program SPSS.

**Tabel 19 Uji Korelasi *Pearson Product Moment***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | Kompensasi | Motivasi | Kinerja Karyawan |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | .771\*\* | .721\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .001 |
| N | 18 | 18 | 18 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .771\*\* | 1 | .860\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 18 | 18 | 18 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .721\*\* | .860\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 |  |
| N | 18 | 18 | 18 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

Dari tabel tabel output di atas diketahuinilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai *r* hitung (*pearson correlation*) diketahui nilai *r* hitung untuk hubungan kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,721>rtabel 0,468, dan nilai rhitung untuk hubungan motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,860 >rtabel 0,468. Maka dapat disimpulkan hubungan atau korelasi antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sangat besar atau sangat kuat.

.

**KESIMPULANDAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Disimpulkan bahwa *H*o ditolak dan *H*a diterima. Artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian sumber daya manusia PTPN IV Kebun Adolina dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan hasil olah data yang telah peneliti lakukan pada variabel kompensasi dan motivasi dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment* diketahui bahwa variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kiki Krisnawati,2016) yang mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wirawan,2009) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina.

1. **Saran**
2. Bagi pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina

Karena PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina termasuk perusahaan BUMN, dimana gaji pokok, THR, dan lainnya sudah diatur oleh pemerintah, maka kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi standar dan tidak dapat diubah-ubah oleh perusahaan. Pihak manajemen harus lebih memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan arahan, bimbingan dan pelatihan demi meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

1. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan variabel lain yang juga memiliki pengaruh, seperti displin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang diduga juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

# DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Graha Ilmu

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :

PT. Remaja Rosdakarya Darmanto, 2015. Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi. Yogyakarta: CV Budi Utama

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Edy, Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Gospersz. 1997. Manajemen Kualitas. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Gibson, Et Al. 1997. Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses. Jakarta : Erlangga

Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar

Iskandar & Yuhansyah. 2018. Pengaruh Motivasi & Ketidaknyamanan Kerjaterhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja.Surabaya: Media Sahabat Cendekia

Kristanti, Devi & Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia

Krisnawati, Kiki. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirto Panguripan Kendal. Skripsi: Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Larasati, Sri, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama

Mamik. 2015. Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Marniasah, Luis. 2019. Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Pratik).

Yogyakarta: 2019Monday. 2005. Human Resource Manajemen. USA : Pretice Hall

Novionita, Dhartie Sartika, dkk. 2017. Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana pada PT. PerkebunanNusantara III Sei Meranti. Pekbis Jurnal. Vol. 9 No. 1

Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia IndonesiaPerkasa Sanusi, Anwar. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : SalembaEmpat

Retnani, Bernadetta Dian. 2012. Pengaruh disiplin, stress, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada karyawan bagian administrasi kantor badan pertanahan nasional kabupaten Madiun. Skripsi: Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma

Rismawati & Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja. Makassar : Celebes Media

Siahaan, Elisabeth. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara. Vol. 8 No. 2

Saydam. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Djambatan

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta :

Mandar Maju

Setephen P. Robbins. 2003. Manajemen Jilid I. Jakarta : Erlangga

Setephen P. Robbins. 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.

Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer

Suyanti, Mani, Purba. 2019 Pengaruh Konpensasi, Motivasi Dan Lingkungan kerja terhadap Karyawan. Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero). Yogyakarta Jurnal1 Universitas Sanata Dharma

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D. Bandung : Alfabeta

Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama

Umar, Husien. 2005. Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wibowo, Pudjo (2018), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. Jurnal. Vol. 10 No.2

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS17.0 dan Smart PLS 2.0. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

Yohanes, Tyas Aditya Praska. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel LPP Garden Yogyakarta.” Skripsi: Universitas Sanata Dharma

Yoyo Sudaryo, dkk, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CVAndiOffset

Zikri, M Afdal, dkk, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau Afdelling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment*. Vol. 1 No. 1:10

**Lampiran : 1 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
| Laki-laki | 9 | 50 % |
| Perempuan | 9 | 50 % |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober tahun 2020

**Lampiran : 2 Persentase Responden berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah Responden | Persentase |
| 21-30 Tahun | 1 | 5,6% |
| 31-40 Tahun | 2 | 11% |
| 41-50 Tahun | 15 | 83% |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 3 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase |
| SMA | 11 | 61% |
| Diploma | 1 | 5,6% |
| Sarjana | 6 | 33% |
| Total | 18 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 4 Persentase Responden berdasarkan Pendapatan / bulan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | **G. Pokok** | **T. Jabatan** | **T. Umum** | **T. Keluarga** | **T. Kes** |
| Agung wd SH | 2.000.098 |  |  |  | 143.465 |
| Nur aini | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Siswo suwisto | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Dewi m sinaga | 2.024.670 |  | 328.824 |  | 143.465 |
| Farida sinaga | 2.132.477 |  |  |  | 143.465 |
| Ida susanti | 2.132.477 |  |  |  | 143.465 |
| Rohana tobing | 2.203.161 |  |  |  | 143.465 |
| Nukman s | 2.060.722 |  | 344.126 |  | 143.465 |
| Triwahyuni | 2.078.718 |  |  |  | 143.465 |
| Thamrin | 2.000.000 |  |  |  | 143.465 |
| Supryadi | 2.114.595 |  | 1.007.000 |  | 143.465 |
| Syafiqah | 2.351.448 | 414.415 |  |  | 143.465 |
| Rabani | 2.500.000 |  |  |  | 143.465 |
| Wargianto n | 2.000.130 |  | 324.103 |  | 143.465 |
| Taufiq | 1.999.802 |  | 323.103 |  | 143.465 |
| Rahma | 2.300.000 |  | 419.467 |  | 143.465 |
| Dedi | 2.000.000 |  | 1.000.000 | 500.000 | 143.465 |
| Widya wati | 2.000.000 |  | 419.467 |  | 143.465 |

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

**Lampiran : 5 Skor Skala Kompensasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skala Data | Kategori | Kelas |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18 - 31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5 – 45 |
| 3 | Setuju | 46 - 58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5 – 72 |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 6 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Rata-rata** | **Kategori** |
| 1. | Besarnya gaji pokok saya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 56 | Setuju |
| 2. | Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar | 55 | Setuju |
| 3. | Perusahaan memberikan tunjangan jabatan bagi karyawan pemegang jabatan tertentu | 54 | Setuju |
| 4. | Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi | 53 | Setuju |
| 5. | Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 58 | Setuju |
| 6. | Bagi karyawan yang sudah menikah diberikan tunjangan keluarga | 58 | Setuju |
| 7. | Adanya tunjangan makan sesuai dengan kehadiran karyawan | 51 | Setuju |
| 8. | Perusahaan memberikan tunjangan lembur saat bekerja diluar jam kerja | 58 | Setuju |
| 9. | Uang lembur yang saya terima memadai (sesuai) | 52 | Setuju |
| 10. | Adanya pemberian uang lembur memotivasi saya saat menjalankan pekerjaan diluar jam kerja | 53 | Setuju |
| 11. | Saya menerima asuransi kesehatan | 59 | Setuju |
| 12. | Saya merasa nyaman dengan adanya asuransi yang diberikan | 58 | Setuju |
| 13. | Dengan adanya asuransi kesehatan membuat saya merasa aman dan lebih bersemangat dalam bekerja | 60 | Sangat Setuju |
| 14. | Adanya Tunjangan hari raya (THR) yang diperoleh setiap tahun oleh karyawan | 61 | Sangat Setuju |
| 15. | Adanya pemberian tunjangan hari raya bisa bermanfaat besar dan meringankan pengeluaran saat hari raya | 58 | Setuju |
| 16. | Saya sangat terbantu dengan seluruh tunjangan yang diberikan perusahaan | 58 | Setuju |
| 17. | Perusahaan sangat memperhatikan fasilitas/sarana & prasarana karyawan dalam bekerja | 54 | Setuju |
| 18. | Tersedianya sarana transportasi bagi karyawan | 50 | Setuju |
| 19. | Tersedianya fasilitas/ sarana & prasarana dalam bekerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja | 50 | Setuju |
| 20. | Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi | 54 | Setuju |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 7 Skor Skala Motivasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skala Data | Kategori | Kelas |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18 - 31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5 - 45 |
| 3 | Setuju | 46 - 58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5 - 72 |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 8 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
| 1. | Atasan selalu menghargai kinerja saya | 57 | Setuju |
| 2. | Di sela kegiatan/pertemuan atasan memberikan motivasi, saran, dan arahan | 56 | Setuju |
| 3. | Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik | 55 | Setuju |
| 4. | Atasan dan rekan kerja selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan | 57 | Setuju |
| 5. | Atasan bersikap adil terhadap seluruh karyawan | 53 | Setuju |
| 6. | Saya merasa merupakan bagian dari kelompok | 55 | Setuju |
| 7. | Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan | 56 | Setuju |
| 8. | Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan | 56 | Setuju |
| 9. | Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja | 56 | Setuju |
| 10. | Saling menghormati sesama rekan kerja | 57 | Setuju |
| 11. | Bermusyawarah dalam mengambil keputusan | 58 | Setuju |
| 12. | Atasan memberikan pujian/penghargaan atas prestasi yang di raih | 54 | Setuju |
| 13. | Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir | 53 | Setuju |
| 14. | Diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan | 55 | Setuju |
| 15. | Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 51 | Setuju |
| 16. | Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan | 55 | Setuju |
| 17. | Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan | 55 | Setuju |
| 18. | Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja | 55 | Setuju |
| 19. | Tercapainya target perusahaan membuat saya lebih semangat dalam bekerja | 56 | Setuju |
| 20. | Saya bekerja keras, penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi | 56 | Setuju |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 9 Skor Skala Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skala Data | Kategori | Kelas |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 18 - 31,5 |
| 2 | Tidak Setuju | 32,5 - 45 |
| 3 | Setuju | 46 - 58,5 |
| 4 | Sangat Setuju | 59,5 - 72 |

Sumber: Data Primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran : 10 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
| 1. | Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai | 57 | Setuju |
| 2. | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku | 55 | Setuju |
| 3. | Karyawan taat terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan | 57 | Setuju |
| 4. | Karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu | 56 | Setuju |
| 5. | Karyawan mampu dan memahami tugas yang diberikan | 55 | Setuju |
| 6. | Karyawan harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan | 56 | Setuju |
| 7. | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | 57 | Setuju |
| 8. | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan | 54 | Setuju |
| 9. | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dikarenakan sudah berpengalaman | 55 | Setuju |
| 10. | Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan | 55 | Setuju |
| 11. | Karyawan berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas | 56 | Setuju |
| 12. | Karyawan mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja | 58 | Setuju |
| 13. | Bekerja dengan mengutamakan kejujuran | 57 | Setuju |
| 14. | Karyawan terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif yang tinggi | 56 | Setuju |
| 15. | Kompeten dan mampu mengambil keputusan | 54 | Setuju |
| 16. | Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja | 55 | Setuju |
| 17. | Karyawan terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh | 55 | Setuju |
| 18. | Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama | 56 | Setuju |
| 19. | Pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan | 56 | Setuju |
| 20. | Kualitas kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan | 56 | Setuju |

Sumber: Data primer, diolah Oktober 2020

**Lampiran 11 : Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | Kompensasi | Motivasi | Kinerja Karyawan |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | .771\*\* | .721\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .001 |
| N | 18 | 18 | 18 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .771\*\* | 1 | .860\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 18 | 18 | 18 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .721\*\* | .860\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 |  |
| N | 18 | 18 | 18 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |