

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KARYAWAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA
NPM : 2005160384
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata - 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, Tanggal 29 November 2024, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA
NPM : 2005160384
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A.)

Penguji II

(Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Pembimbing

(Prof. Dr. FAUZI R. ASARIBU, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua



Sekretaris



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA
NPM : 2005160384
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS
KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 November 2024

Pembimbing

PROF. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



ASSOC. PROF. DR. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA**
NPM : 2005160384
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KARYAWAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Muhammad Fauzan Azima Sinaga

Program Studi Manajemen

E-mail: mfauzansinaga@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 311 orang dengan sampel sebanyak 76 orang yang diambil menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial loyalitas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, EMPLOYEE LOYALTY, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Muhammad Fauzan Azima Sinaga
Management Study Program
E-mail: mfauzansinaga@gmail.com

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of work motivation on employee performance, to assess the influence of employee loyalty on employee performance, to analyze the influence of compensation on employee performance, and to determine the combined influence of work motivation, employee loyalty, and compensation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This research adopts an associative approach. The population consists of all 311 employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan, with a sample of 76 employees selected using the Slovin formula. Data collection was conducted using questionnaires. Data analysis techniques employed include Multiple Linear Regression, Classical Assumption Tests, t-tests, F-tests, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study was conducted using SPSS software (version 24.00). Partially, work motivation has a significant influence on employee performance. Partially, employee loyalty also has a significant influence on employee performance. Compensation, in turn, has a significant influence on employee loyalty. Simultaneously, work motivation, employee loyalty, and compensation significantly influence employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords: *Work Motivation, Employee Loyalty, Compensation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil' alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh Dosen dan staff karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Seluruh Staff/Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang memberi izin untuk melaksanakan riset serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2024
Penulis

Muhammad Fauzan Azima Sinaga
2005160384

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan...	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.1.2 Motivasi Kerja	23
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	24
2.1.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.1.3 Loyalitas Karyawan	31
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	31
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Loyalitas Karyawan.....	32
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan...	33
2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	34
2.1.4 Kompensasi.....	35
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	35
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi	36
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	39
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	41
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis.....	46

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional.....	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi Dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.1.2 Identitas Responden.....	60
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	62
4.1.4 Model Regresi.....	69
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	72
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	73
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB 5 PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 KPI PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2023	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.....	49
Tabel 3.4 Skala Likert	51
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Skala Likert	62
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1).....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Loyalitas Karyawan (X2).....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kompensasi (X3)	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
Gambar 2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	45
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t	58
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, melainkan juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sehingga banyak organisasi menggunakan praktik manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan nilai dari karyawan untuk organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Organisasi pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar, begitu juga dengan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. PT Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki misi “Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani”. Untuk itu dalam mewujudkan misi tersebut perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja (Kasmir, 2019). Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Melalui karyawan yang termotivasi, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

Selain motivasi kerja, loyalitas karyawan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja

dengan perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas kerja para karyawan terhadap PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan maka PT Perkebunan Nusantara IV Medan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dirasakan juga oleh karyawan. Hal ini sejalan dan didukung oleh hasil penelitian (Astuti, 2016) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diterima kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Hasil penelitian (Hidayat, Sabrina, & Pasaribu, 2023) menyatakan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kesejahteraan dan kinerja karyawan juga meningkat. Kompensasi yang menggunakan istilah lain yaitu *benefit* dan *service* adalah kompensasi (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Kompensasi tersebut berupa tunjangan hari raya, uang pensiun, dinas, kafetaria, mushala, sarana olahraga, dan darmawisata. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan karyawan atas apresiasi terhadap kinerja karyawan yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab. Adapun kompensasi yang lainnya seperti program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan,

program pension karyawan, dan asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar.

Setiap perusahaan atau organisasi sudah pasti menginginkan kinerja terbaik dari setiap karyawannya, begitu juga dengan PT Perkebunan Nusantara IV Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, ditemukan beberapa masalah mengenai kinerja dari karyawan. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian *key performance indicator* (KPI) yang dilakukan sekali setiap tahunnya. Berdasarkan pemantauan hasil kerja dengan menggunakan pengukuran *key performance indicator*.

Tabel 1.1. KPI PT Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2023

No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	SATUAN	Bobot	2023		SKOR
					RKAP (Target)	Realisasi	
I Keuangan dan Pasar							
1	EBITDA Margin	EBITDA : Sales	%	5,00	18,41	18,90	5,13
2	Net Profit Margin	Net Profit : Sales	%	5,00	5,51	1,63	1,48
3	Revenue Growth	Current Year Revenue : Prior Year Revenue	%	5,00	117,67	86,36	3,67
4	Operating Cash Flow to Sales Ratio	Operating Cash Flow : Sales	%	5,00	20,70	8,68	2,10
5	Pangsa Pasar (Market Share)						
	a. Crued Palm Oil (CPO)	Vol. produksi CPO : Vol. Produksi Nasional	%	3,94	1,53	1,06	2,72
	b. Karet Kering	Vol. Produksi Karet Kering : Vol. Produksi Nasional	%	0,06	0,29	0,21	0,04
	Jumlah Keuangan dan Pasar			24,00			15,14
II Fokus Pelanggan							
1	Klaim Mutu						
	a. Persentase CPO Reject	Vol. CPO di reject : Total Vol. CPO terjual	%	7,87	0	0	7,87
	(Vol. CPO Reject dibagi Vol. Penjualan CPO)						
	b. Persentase Karet Reject	Vol. Karet di reject : Total Vol. karet terjual	%	0,13	0	0	0,13
	(Vol. Karet Reject dibagi Vol. Penjualan Karet)						
2	Survei Kepuasan Pelanggan	Hasil Survei	Skor	7,00	80,50	78,58	6,83
3	Pencapaian Persentase Volume ekspor						
	a. Persentase Vol. Ekspor CPO	Vol. CPO di ekspor : Vol. penjualan CPO total	%	6,89	65,00	15,01	1,59
	b. Persentase Vol. Ekspor Karet	Vol. Karet di ekspor : Vol. penjualan Karet total	%	0,11	68,32	1,79	0,00
	Jumlah Aspek Fokus Pelanggan			22,00			16,42
III Efektivitas Produk dan Proses							
1	Production - On Farm Level						
	a. Tandan Buah Segar (TBS)	Jumlah TBS Kebun sendiri	Ton	3,94	1.566.313	1.462.064	3,68
	b. Karet Kering	Jumlah Karet Kebun sendiri	Ton	0,06	4.787,87	3.707,00	0,04
2	Productivity Growth - End Product						
	a. Crude Palm Oil (CPO)	(Vol. CPO kebun sendiri : Luas TM 2019) : (Vol. CPO Kebun sendiri : Luas TM 2018)	%	3,94	113,55	112,30	3,90
	b. Karet Kering	Vol. Karet Kering : Luas TM 2019) : (Vol. Karet Kering : Luas TM 2018)	%	0,06	97,00	76,06	0,05

Sumber: Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan ada 3 (Tiga) perspektif hasil yang dilihat dari kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu (1) keuangan dan pasar (2) fokus pelanggan, dan (3) efektivitas produk dan proses. Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk dari ketiga perspektif hasil tersebut karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari perspektif hasil “keuangan dan pasar” pada *revenue growth* dengan target 117,67, masih terealisasi 86,36. Dari perspektif hasil “fokus pelanggan” pada *pencapaian* persentase volume ekspor karet dengan target 68,32, masih terealisasi 1,79. Dari perspektif hasil “efektivitas produk dan proses” pada *production on farm level* dengan target 4.787,87, masih terealisasi 3.707,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan.

Dari segi motivasi kerja, beberapa karyawan yang terkadang kurang paham dengan tugas yang diberikan atasan, akhirnya mereka kurang memiliki motivasi untuk menerima pekerjaan ekstra karena merasa takut kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Adapun permasalahan loyalitas yaitu pemberian promosi dilakukan hanya melalui mekanisme tertentu yang tidak semua karyawan tahu, proses seleksi untuk posisi kosong juga tidak transparan sehingga karyawan merasa perusahaan kurang adil dalam segi promosi jabatan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak memiliki masa depan yang jelas di perusahaan, sehingga mereka mulai mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan lebih banyak peluang untuk pengembangan diri. Berikut adalah tabel yang menggambarkan penurunan jumlah karyawan di PTPN IV Medan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.2. Penurunan Jumlah Karyawan PTPN IV Medan (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Penurunan Jumlah Karyawan	Persentase Penurunan (%)
2022	350	-	-
2023	325	25	7.14%
2024	311	14	4.31%

Sumber: Personalia PTPN IV Medan

Dalam periode tiga tahun dari 2022 hingga 2024, PTPN IV Medan telah mengalami penurunan jumlah karyawan secara bertahap namun konsisten. Dari 350 karyawan pada tahun 2022, jumlah karyawan menurun menjadi 325 pada tahun 2023 dan kemudian menjadi 311 pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan tantangan yang mungkin dihadapi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerjanya, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. PTPN IV Medan perlu terus memantau dan mengelola dinamika tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa mereka dapat mencapai tujuan operasional dan strategis mereka secara efektif.

Hal yang juga menjadi perhatian di PTPN IV Medan adalah mengenai kompensasi. Kurangnya transparansi dalam pemberian insentif dan bonus menjadi masalah di PTPN IV Medan. Beberapa karyawan merasa bahwa proses penentuan insentif tidak jelas dan tidak adil. Praktik favoritisme dan nepotisme dalam pemberian insentif dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Karyawan yang tidak memiliki hubungan dekat dengan atasan merasa diabaikan meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul

“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan belum optimal karena masih banyak target yang belum terealisasikan.
2. Beberapa karyawan tidak termotivasi untuk menerima pekerjaan ekstra karena takut kesulitan dalam berkonsentrasi dan fokus menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Beberapa karyawan merasa perusahaan kurang adil dalam segi promosi jabatan.
4. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian atasan, tidak adanya penghargaan berupa *reward* pada karyawan yang banyak berkontribusi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah tentang motivasi kerja, loyalitas kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut motivasi kerja, loyalitas karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019). Kinerja karyawan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugastugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja. Pertama, manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tercapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya

meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. Ketiga, manajemen kinerja berupaya meningkatkan efesinsi dan efektivitas proses pencapaian tujuan (Wirawan, 2017).

Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Merujuk pada beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu lembaga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan lembaga dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. (Sutrisno, 2018) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara lembaga dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2019) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan karyawan, komitmen dan disiplin kerja. Berikut penjelasannya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki efikasi diri/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus

dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan karyawan

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena karyawan merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau organisasi. Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. (Mangkunegara, 2019) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Menurut (Fahmi, 2020) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2018), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan lembaga.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) Bagi suatu lembaga penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang

memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Robbins & Judge, 2022) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.
- 2) Perencanaan dalam pekerjaan, dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan

komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan.

Sedangkan (Sutrisno, 2018), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2019) indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada lembaga sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan lembaga tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lembaga adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan lembaga. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap lembaga, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan (Siagian, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2019) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2018) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan

menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya seahar hari membutuhkan suatau dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga poduktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekejaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka watu yang sudah ditentukan, serta orang senang melalukan pekerjaannya (Planda, 2018).

Selanjutnya (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan induvidu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

3) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

4) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan organisasi kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2018) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan

apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi organisasi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera karyawan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Sesuai pendapat (Wibowo, 2020) bahwa indikator motivasi kerja adalah *engagement, commitment, statisfaction, dan turnover*.

(Sedarmayanti, 2019) menyebutkan ada sembilan indikator motivasi kerja, antara lain adalah gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Sedangkan (Mangkunegara, 2019) menyebutkan bahwa indikator motivasi yaitu kerja keras, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Pendapat (Kasmir, 2019) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang kepada perusahaan, loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja menurut (Sisca et al., 2020). (Robbins & Judge, 2022) menjelaskan loyalitas adalah seorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

(Siagian, 2019) berpendapat bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah bekerja ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah. Loyalitas kerja karyawan menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu . disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan

yang aktif dengan dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran .

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Loyalitas Karyawan

Tujuan loyalitas kerja karyawan adalah untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Berikut beberapa tujuan utama dari loyalitas kerja karyawan (As'ad, 2017):

- 1) Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- 2) Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.
- 3) Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
- 4) Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.
- 5) Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
- 6) Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

Adapun menurut (Runtu, 2020), terdapat lima manfaat loyalitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 3) Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut (Runtu, 2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1) Karakteristik pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3) Karakteristik desain perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2019) Faktor-faktor yang mendasari timbulnya loyalitas kerja dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (Budaya organisasi/perusahaan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan).

2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Dimensi loyalitas kerja menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh (Luthans & Doh, 2020) memiliki tiga komponen pokok, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Berikut adalah penjelasan dari indikator loyalitas kerja:

- 1) *Affective Commitment*, termasuk di dalamnya hubungan emosional karyawan dengan dan keterlibatan diri dalam .
- 2) *Continuance commitment*, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas karyawan terhadap .
- 3) *Normative commitment*, yaitu perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada .

Adapun menurut (Siswanto, 2016) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- 1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

adanya rasa ikut memiliki akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Mariantha, 2018) kompensasi tambahan merupakan tambahan penghasilan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi karyawan seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, fasilitas tambahan, asuransi jiwa, tiket dan hiburan dan lainnya.

Menurut (Kadarisman, 2017) kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian (Susanto, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil karena telah tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu instansi memberikan kompensasi kepada karyawan seperti gaji, tunjangan, upah, jaminan kesehatan, jaminan hidup, intensif dll.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Tentu saja hal tersebut bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2020) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh personel berkualitas

Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.

5) Mengawasi biaya Sistem

kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Sedangkan tujuan kompensasi tambahan menurut (Handoko, 2020) adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh Personalia yang *Qualified*

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

2) Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi-organisasi lain.

3) Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap

organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Menurut (Robbins & Judge, 2022) sejumlah faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1) Jabatan dan kinerja karyawan

Jenjang waktu seorang karyawan bekerja diorganisasi dan bagaimana kinerjanya.

2) Jenis pekerjaan

Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.

3) Jenis bisnis

Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.

4) Serikat buruh

Apakah organisasi memiliki serikat buruh.

5) Padat tenaga kerja atau modal

Apakah organisasi merupakan organisasi padat tenaga kerja atau padat modal.

6) Filosofi manajemen

Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki organisasi.

7) Lokasi

Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.

8) Profit organisasi

Tergantung pada tingkat laba organisasi. Ukuran organisasi. Apakah organisasi merupakan industri kecil atau organisasi berskala besar.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan

Organisasi Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi

karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Living Cost*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2019) ada empat, yaitu sebagai berikut :

1) Tingkat Bayaran

Rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi organisasi. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan organisasi membayar jasa karyawannya.

2) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja.

3) Metode Pembayaran

Pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan pembagian yang didasarkan pada pembagian hasil.

4) Kontrol Pembayaran

Pengendalian pembayaran merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Fungsinya mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap dan meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Adapun menurut (Simamora, 2019) alat ukur yang dijadikan indikator kompensasi tambahan juga ada empat, yaitu sebagai berikut:

1) Upah

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung organisasi, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawan.

4) Fasilitas

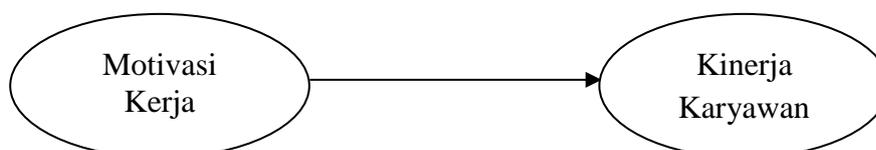
Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil organisasi, akses ke pesawat organisasi, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Melalui karyawan yang termotivasi, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Asmiadi, Bahri, & Pasaribu, 2022); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih & Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Astuti & Lesmana, 2018), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020) dan (Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.



Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

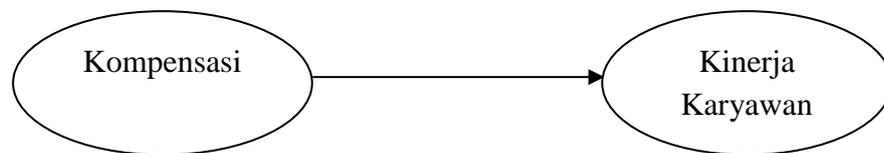
Loyalitas kerja para karyawan terhadap PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan maka PT Perkebunan Nusantara IV Medan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dirasakan juga oleh karyawan. Hal ini sejalan dan didukung oleh hasil penelitian (Astuti, 2016); (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016) dan (Aryana & Winoto, 2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

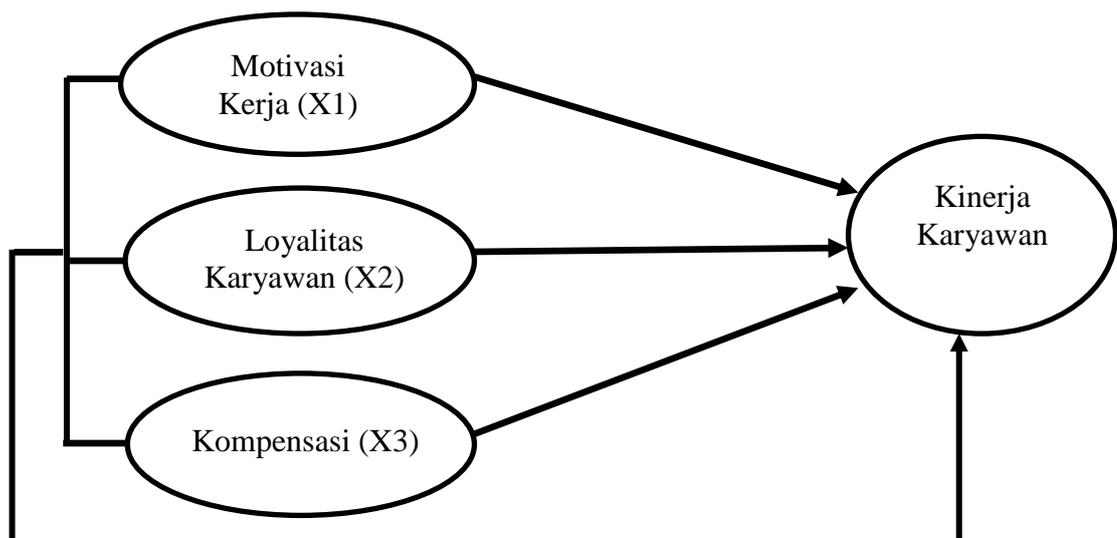
Kompensasi yang diterima kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Hasil penelitian (Hidayat, Sabrina, & Pasaribu, 2023) menyatakan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kesejahteraan dan kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2021); (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021); (Hidayat et al., 2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang menggunakan istilah lain yaitu *benefit* dan *service* adalah kompensasi (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.



Gambar 2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Sugiyono, 2020) Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019).	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap (Mangkunegara, 2019)
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan (Siagian, 2019).	1) Kerja keras 2) Orientasi tugas/sasaran 3) Usaha untuk maju 4) Ketekunan 5) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2019)
3.	Loyalitas Karyawan (X2)	Loyalitas merupakan kesetian seseorang kepada perusahaan, loyalitas mempengaruhi karyawan untuk	1) Taat pada peraturan 2) Tanggung jawab pada perusahaan

		meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2019)	3) Kemauan untuk bekerja sama 4) Rasa memiliki (Siswanto, 2016)
4.	Kompensasi (X3)	Kompensasi tambahan merupakan tambahan penghasilan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi pegawai seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, fasilitas tambahan, asuransi jiwa, tiket dan hiburan dan lainnya (Mariantha, 2018).	1) Upah 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas (Simamora, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Juni 2024 sampai dengan selesai, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Juni 2024				Juli 2024				Agt 2024				Sept 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi	■															
Identifikasi masalah		■														
Pengajuan Judul			■													
Penyusunan Tugas akhir			■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Tugas akhir							■									
Seminar Tugas akhir								■								
Revisi Tugas akhir										■						
Pengebaran Angket											■					
Pengumpulan Data												■				
Penyusunan Tugas akhir													■	■	■	■
Sidang Tugas akhir																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 311 orang.

Tabel 3.3. Daftar Jumlah Karyawan PTPN IV Medan

NO	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Tanaman	30
2	Divisi Teknik & Pengolahan	33
3	Divisi Infrastruktur	22
4	Divisi Kemitraan	15
5	Divisi Pemasaran	21
6	Divisi Rantai Pasok & Logistik	24
7	Divisi Pengembangan Bisnis & Hilirisasi	15
8	Divisi Pengadaan	13
9	Divisi Strategi & Kinerja Anak Perusahaan	11
10	Divisi Sistem Manajemen, Sustainability	10
11	Divisi Riset dan Pengembangan	16
12	Divisi Perbendaharaan, Anggaran & Manajemen Risiko	10
13	Divisi Keuangan Strategis & Hubungan Investor	10
14	Divisi Akuntansi & Perpajakan	17
15	Divisi Pengembangan SDM & Budaya	13
16	Divisi Operasional SDM	10
17	Divisi Teknologi Informasi	13
18	Divisi Hubungan Kelembagaan & TJSL	12
19	Divisi Hukum	10
20	Divisi PSR & Plasma	15
	Jumlah	311

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik

simple random sampling. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{311}{1 + 311 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 75,66$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 76 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Sugiyono, 2020) ada banyak alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

2. *Interview* (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Total Corelation	Sig	Nilai Ketentuan r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,500	0,000	0,225	Valid
Y2	0,561	0,000	0,225	Valid
Y3	0,586	0,000	0,225	Valid
Y4	0,529	0,000	0,225	Valid
Y5	0,621	0,000	0,225	Valid
Y6	0,443	0,000	0,225	Valid
Y7	0,365	0,001	0,225	Valid
Y8	0,381	0,001	0,225	Valid
Y9	0,398	0,000	0,225	Valid
Y10	0,429	0,000	0,225	Valid
Motivasi Kerja (X1)				
X1	0,354	0,002	0,225	Valid
X2	0,671	0,000	0,225	Valid
X3	0,542	0,000	0,225	Valid
X4	0,507	0,000	0,225	Valid
X5	0,784	0,000	0,225	Valid
X6	0,660	0,000	0,225	Valid
X7	0,293	0,010	0,225	Valid
X8	0,340	0,003	0,225	Valid
X9	0,703	0,000	0,225	Valid
X10	0,673	0,000	0,225	Valid
Loyalitas Karyawan (X2)				
X1	0,270	0,018	0,225	Valid
X2	0,640	0,000	0,225	Valid
X3	0,445	0,000	0,225	Valid
X4	0,467	0,000	0,225	Valid
X5	0,710	0,000	0,225	Valid
X6	0,636	0,000	0,225	Valid
X7	0,691	0,000	0,225	Valid
X8	0,430	0,000	0,225	Valid
X9	0,607	0,000	0,225	Valid
X10	0,448	0,000	0,225	Valid
Kompensasi (XX)				
X1	0,237	0,011	0,225	Valid
X2	0,405	0,000	0,225	Valid
X3	0,269	0,000	0,225	Valid
X4	0,297	0,000	0,225	Valid
X5	0,363	0,000	0,225	Valid
X6	0,417	0,040	0,225	Valid
X7	0,413	0,000	0,225	Valid
X8	0,336	0,007	0,225	Valid
X9	0,309	0,000	0,225	Valid
X10	0,262	0,007	0,225	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi rhitung dibandingkan dengan nilai ketentuan r_1 ($\text{rhitung} > \text{rtabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Nilai r_{tabel} dengan $N (76-2)$ pada uji 2 tailed dengan signifikansi 5% didapat nilai

sebesar 0,225. Pada tabel 3.5 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 40 item pertanyaan valid dengan nilai r hitung $> 0,225$. Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* $> 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dengan keterangan:

r_i	= Reliabilitas intrsumen
$\sum S_i$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
S_t	= Jumlah varians butir
k	= Jumlah item

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,641	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	0,751		Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (X2)	0,666		Reliabel
4	Kompensasi (X3)	0,633		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Loyalitas Karyawan
X3	= Kompensasi
ε	= <i>Standart Error</i>

3.6.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada

pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2020).

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut (Sugiyono, 2020), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah Tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2020), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (uji parsial)

Menurut (Sugiyono, 2020), Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig $< \alpha$ 0,05)..

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 (Sig $>$ α 0,05).

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig $<$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig $>$ α 0,05).

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

- r = koefisien korelasi berganda
- k = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- r² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2020):

3.6.4 Koefisien Determinasi (d²)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r² = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan (X_2), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 76 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 49 (64,5 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (35,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas karyawan PTPN IV Medan adalah laki-laki. Walaupun karyawan perempuan cukup besar (35,5%), yang mana komposisi ini sudah cukup ideal.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 59 (77,6%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 12 (15,8%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak sebanyak 5 (6,6%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Hal ini akan sangat berperan dalam pencapaian kinerja perusahaan.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	17.1	17.1	17.1
	6-10 Tahun	50	65.8	65.8	82.9
	> 10 Tahun	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (65,8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 13 (17,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 13 (17,1%) orang karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 5-6-10 tahun. Dalam hal ini karyawan PTPN IV Medan sebagian besar telah cukup

berpengalaman dalam pekerjaan, sehingga dapat diharapkan mampu berkontribusi dalam pencapaian kinerja.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	48,7	21	27,6	10	13,2	6	78,9	2	2,6	76	100
2	34	44,7	17	22,4	20	26,3	2	2,6	3	3,9	76	100
3	32	42,1	20	26,3	13	17,1	8	10,5	3	3,9	76	100
4	35	46,1	22	28,9	12	15,8	3	3,9	4	5,3	76	100
5	40	52,6	15	19,7	14	18,4	4	5,3	3	3,9	76	100
6	34	44,7	23	30,3	12	15,8	6	7,9	1	1,3	76	100
7	19	25	31	40,8	21	27,6	4	5,3	1	1,3	76	100
8	36	47,4	22	28,9	14	18,4	4	5,3	0	0	76	100
9	30	39,5	30	39,5	9	11,8	5	6,6	2	2,6	76	100
10	29	38,2	29	38,2	16	21,1	1	1,3	1	1,3	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menghasilkan kerja yang berkualitas tinggi dengan tingkat kesalahan yang minimal mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,7%.

- 2) Jawaban responden saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas secara keseluruhan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,7%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%.
- 4) Jawaban responden saya menunjukkan peningkatan produktivitas dengan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam periode waktu yang sama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,1%.
- 5) Jawaban saya berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,6%.
- 6) Jawaban responden saya konsisten dalam memenuhi tanggung jawab dan komitmen yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,7%.
- 7) Jawaban responden saya dipercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan akurasi dan ketepatan waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,8%.
- 8) Jawaban responden saya mampu menunjukkan sikap profesional yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,5%.

- 10) Jawaban responden saya selalu bersikap positif dan terbuka dalam menghadapi tantangan di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.

4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	38,2	26	34,2	7	9,2	11	14,5	3	3,9	76	100
2	29	38,2	13	17,1	27	35,5	4	5,3	3	3,9	76	100
3	29	38,2	14	18,4	15	19,7	13	17,1	5	6,6	76	100
4	28	36,8	24	31,6	15	19,7	1	1,3	8	10,5	76	100
5	33	43,4	17	22,4	17	22,4	6	7,9	3	3,9	76	100
6	29	38,2	20	26,3	15	19,7	12	15,8	0	0	76	100
7	20	26,3	32	42,1	17	22,4	5	6,6	2	2,6	76	100
8	32	42,1	24	31,6	17	22,4	3	3,9	0	0	76	100
9	35	46,1	19	25	11	14,5	8	10,5	3	3,9	76	100
10	26	34,2	22	28,9	21	27,6	6	7,9	1	1,3	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 2) Jawaban responden saya percaya bahwa kerja keras saya akan membawa hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 3) Jawaban responden saya memiliki fokus yang jelas terhadap tugas dan sasaran yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.

- 4) Jawaban responden saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%.
- 5) Jawaban responden saya selalu mencari cara untuk meningkatkan diri dan keterampilan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,4%.
- 6) Jawaban responden saya berusaha untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 7) Jawaban responden saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,1%.
- 8) Jawaban responden saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan jangka panjang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%.
- 9) Jawaban responden saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,1%.
- 10) Jawaban responden saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,2%.

4.1.3.3 Variabel Loyalitas Karyawan (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel loyalitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Loyalitas Karyawan (X₂)

Alternatif Jawaban

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32,9	28	36,8	13	17,1	8	10,5	2	2,6	76	100
2	30	39,5	12	15,8	25	32,9	3	3,9	6	7,9	76	100
3	27	35,5	16	21,1	16	21,1	13	17,1	4	5,3	76	100
4	26	34,2	24	31,6	20	26,3	2	2,6	4	5,3	76	100
5	29	38,2	20	26,3	20	26,3	3	3,9	4	5,3	76	100
6	27	35,5	22	28,9	15	19,7	9	11,8	3	3,9	76	100
7	13	17,1	35	46,1	23	30,3	4	5,3	1	1,3	76	100
8	33	43,4	19	25	19	25	3	3,9	2	2,6	76	100
9	40	52,6	15	19,7	14	18,4	4	5,3	3	3,9	76	100
10	31	40,8	24	31,6	14	18,4	6	7,9	1	1,3	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel loyalitas karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,8%.
- 2) Jawaban responden saya merasa penting untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,5%.
- 3) Jawaban responden saya percaya bahwa taat pada peraturan adalah kunci untuk menjaga integritas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5%.
- 4) Jawaban responden saya selalu siap menghadapi konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang saya ambil responden menjawab sangat setuju sebesar 34,2%.
- 5) Jawaban responden saya berkomitmen untuk menjaga reputasi baik perusahaan melalui kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,2%.
- 6) Jawaban responden saya senang bekerja dalam tim dan saling mendukung rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5%.
- 7) Jawaban responden saya percaya bahwa kerja sama adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,1%.

- 8) Jawaban responden saya selalu terbuka untuk berkolaborasi dengan tim demi kesuksesan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,4%.
- 9) Jawaban responden saya berkomitmen untuk berkontribusi pada perkembangan perusahaan sebagai bagian dari keluarga besar ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 10) Jawaban responden saya merasakan kebanggaan menjadi bagian dari PT Perkebunan Nusantara IV Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,8%.

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X₃)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	51,3	27	35,5	8	10,5	0	0	2	2,6	76	100
2	23	30,3	42	55,3	10	13,2	1	1,3	0	0	76	100
3	36	47,4	29	38,2	5	6,6	5	6,6	1	1,3	76	100
4	20	26,3	37	48,7	17	22,4	2	2,6	0	0	76	100
5	26	34,2	37	48,7	5	6,6	6	7,9	2	2,6	76	100
6	24	31,6	35	46,1	17	22,4	0	0	0	0	76	100
7	36	47,4	23	30,3	8	10,5	7	9,2	2	2,6	76	100
8	39	51,3	13	17,1	18	23,7	4	5,3	2	2,6	76	100
9	16	21,1	33	43,4	22	28,9	4	5,3	1	1,3	76	100
10	36	47,4	22	28,9	14	18,4	4	5,3	0	0	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya puas dengan besaran upah yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,3%.

- 2) Jawaban responden upah yang saya terima membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%.
- 3) Jawaban responden saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan usaha yang saya berikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%
- 4) Jawaban responden insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,7%.
- 5) Jawaban responden saya menghargai adanya insentif sebagai penghargaan atas hasil kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,7%.
- 6) Jawaban responden tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan saya dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,1%.
- 7) Jawaban responden saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi saya dan keluarga mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.
- 8) Jawaban responden fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,3%.
- 9) Jawaban responden fasilitas yang ada membantu saya untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,4%.
- 10) Jawaban responden saya menghargai fasilitas yang diberikan, yang membuat lingkungan kerja lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%.

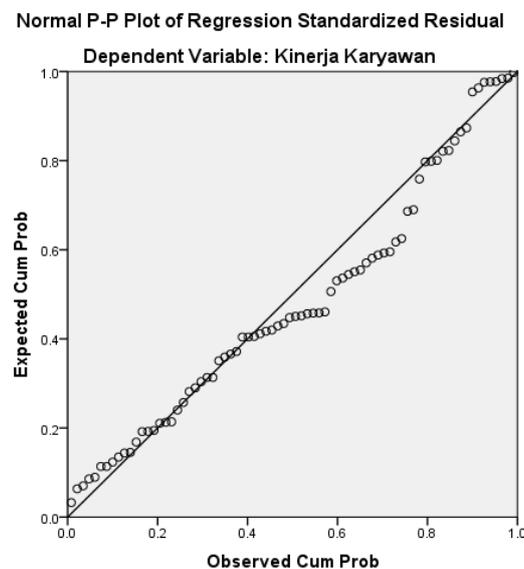
4.1.4 Model Regressi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2020).



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.483	2.071
	Loyalitas Karyawan	.495	2.019
	Kompensasi	.933	1.072

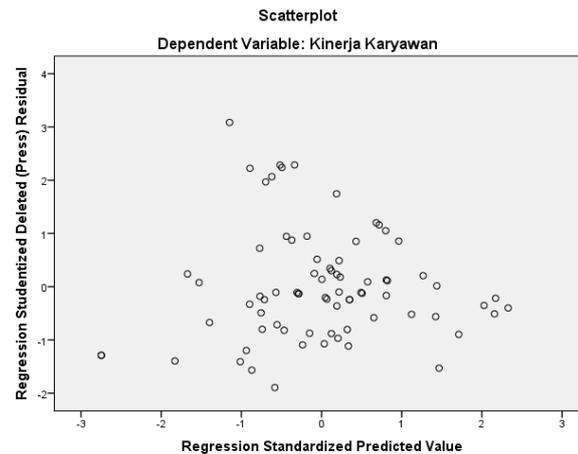
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2,071, variabel loyalitas karyawan (X_2) sebesar 2,019 dan variabel kompensasi (X_3) sebesar 1,072. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,483 variabel loyalitas karyawan (X_2) sebesar 0,495 dan variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,933. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2020), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.865	6.421		.758	.451
	Motivasi Kerja	.201	.091	.250	2.216	.030
	Loyalitas Karyawan	.394	.103	.427	3.840	.000
	Kompensasi	.544	.157	.281	3.468	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,865
- 2) Motivasi kerja = 0,201
- 3) Loyalitas karyawan = 0,394
- 4) Kompensasi = 0,544

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,865 + 0,201X_1 + 0,394X_2 + 0,544X_3$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 4,865 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan meningkat sebesar 4,865.
- 2) β_1 sebesar 0,201 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,201 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,394 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila loyalitas karyawan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 4) β_3 sebesar 0,544 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,544 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.865	6.421		.758	.451

	Motivasi Kerja	.201	.091	.250	2.216	.030
	Loyalitas Karyawan	.394	.103	.427	3.840	.000
	Kompensasi	.544	.157	.281	3.468	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,216 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (76-3=73)$, di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 2,216 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,030 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,030 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b) Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel loyalitas karyawan sebesar 3,840 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (76-3=73)$, di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 3,840 $>$ t tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif signifikan antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

c) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,468 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($76-3=73$), di peroleh t tabel 1,993. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 3,468 $> t$ tabel = 1,993. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.387	3	357.129	30.480	.000 ^b
	Residual	843.600	72	11.717		
	Total	1914.987	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 30,480 kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi sebesar 30,480 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($76 - 3 - 1 = 72$), di peroleh F tabel 3,12 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 30,480 > F_{tabel} = 3,12$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.541	3.42296
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,748 atau 74,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,559 yang berarti 55,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 44,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,42296 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,216 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,030 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa ada hubungan nyata antara motivasi kerja dan kinerja, bukan sekadar kebetulan. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja di kalangan karyawan benar-benar berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk fokus pada peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai strategi untuk mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Program-program seperti pelatihan, penghargaan, atau insentif yang memotivasi karyawan bisa berdampak positif pada kinerja mereka, karena pengaruh motivasi terhadap kinerja telah terbukti secara statistik melalui penelitian ini.

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seseorang, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Motivasi sendiri sebagai suatu

penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam organisasi dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan berkinerja tinggi.

Melalui karyawan yang termotivasi, PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Asmiadi, Bahri, & Pasaribu, 2022); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Saragih & Simarmata, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Gultom, 2014); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021); (Astuti & Lesmana, 2018), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020) dan (Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

4.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,840 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya memiliki hubungan biasa

dengan kinerja, tetapi juga memberikan dampak yang nyata dan terukur. Dengan nilai signifikansi (0,000), dapat disimpulkan bahwa loyalitas yang tinggi di antara karyawan benar-benar berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja mereka.

Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, karena karyawan yang loyal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten. Strategi untuk meningkatkan loyalitas, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan, dan membangun hubungan kerja yang baik, dapat secara positif memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan.

Loyalitas kerja para karyawan terhadap PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan maka PT Perkebunan Nusantara IV Medan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran PT Perkebunan Nusantara IV Medan akan dirasakan juga oleh karyawan. Hal ini sejalan dan didukung oleh hasil penelitian (Astuti, 2016); (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016) dan (Aryana & Winoto, 2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,468 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 <$

0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar insentif biasa, melainkan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil ini memberikan pemahaman bagi perusahaan bahwa dengan meningkatkan atau menyesuaikan kompensasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Strategi yang berfokus pada kompensasi yang kompetitif, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, atau bonus, akan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka demi kemajuan perusahaan.

Kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Hasil penelitian (Hidayat, Sabrina, & Pasaribu, 2023) menyatakan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kesejahteraan dan kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2021); (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021); (Hidayat et al., 2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang menggunakan istilah lain yaitu *benefit* dan *service* adalah kompensasi (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 30,480 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut—motivasi kerja, loyalitas, dan kompensasi—memiliki kontribusi nyata dan bersama-sama berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan hasil ini, perusahaan dapat menyimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan perlu melibatkan peningkatan motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Ketiga faktor ini bekerja secara sinergis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup aspek-aspek tersebut untuk mencapai hasil yang optimal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih bersemangat, lebih berfokus, dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mampu mencapai target dan tujuan perusahaan dengan lebih efektif.
2. Secara parsial loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Loyalitas yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen pada perusahaan dan lebih bersedia untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang loyal biasanya merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, sehingga mereka cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi dan konsisten dalam menjaga standar kinerja yang diharapkan.
3. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa peningkatan kompensasi tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan bahkan bisa menurunkan

kinerja mereka dalam beberapa kasus. Hal ini mungkin terjadi jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup tinggi, sehingga mereka menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan usaha atau hasil kerja. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja individu juga dapat menciptakan rasa ketidakpuasan atau ketidakadilan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas.

4. Secara simultan motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa ketiga faktor ini, ketika digabungkan, memiliki dampak yang kuat dan nyata terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dengan mempertimbangkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Kombinasi dari motivasi yang tinggi, loyalitas yang kuat, dan kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif, lebih termotivasi, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Manajemen perlu menetapkan target yang lebih spesifik, terukur, dan realistis, disertai dengan pembagian tanggung jawab yang jelas di antara karyawan. Sistem *key performance indicators* (KPI) yang lebih transparan dapat diterapkan agar setiap karyawan mengetahui ekspektasi yang harus dicapai.
2. Manajemen harus memastikan karyawan tidak merasa kewalahan dengan pekerjaan ekstra yang mereka ambil. Program pendampingan dengan mentor

atau supervisor dapat membantu mereka dalam membagi fokus dan meningkatkan kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas tambahan.

3. Perusahaan perlu mengadopsi proses promosi yang lebih transparan, dengan kriteria yang jelas dan terukur. Karyawan harus mengetahui apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan promosi, serta penilaian harus dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi, bukan faktor-faktor subyektif. Terapkan sistem evaluasi kinerja berkala yang dapat diakses oleh semua karyawan. Ini akan membantu mereka mengetahui posisi mereka dalam hal peluang promosi.
4. Atasan perlu lebih aktif dalam berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan keluhan mereka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini bisa meningkatkan rasa keterlibatan karyawan. Perusahaan harus menerapkan sistem penghargaan yang adil dan berkala untuk karyawan yang berprestasi atau memberikan kontribusi lebih. Penghargaan bisa berupa bonus finansial, sertifikat, pengakuan dalam rapat umum, atau hadiah lain yang relevan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 76 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- As'ad, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Asmiadi, A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1364–1380.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Fachrezi, H., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmida, B. E., & Wardani, R. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 14(5), 2653–2660.
- Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 18–24.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National*

Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karia, N., & Ahmad, N. (2019). Work-Life Balance And In-Role Performance: The Role Of Affective Commitment As A Mediator. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(3), 1–21.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 2(2), 206–213.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Luthans, F., & Doh, J. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Malik, M. A., Ghafoor, M. M., & Iqbal, S. (2019). Work-life balance and its impact on job satisfaction and in-role performance: A case of higher education sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 12–24.
- Mamesah, A. M. ., Kawet, L., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 600–611.

- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th editi.). United Kingdom: Pearson.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 124–133.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula

- Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 1.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.). Jakarta: Erlangga.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Fauzan Azima Sinaga (2005160384) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya menghasilkan kerja yang berkualitas tinggi dengan tingkat kesalahan yang minimal					
2	Saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas secara keseluruhan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan					
4	Saya menunjukkan peningkatan produktivitas dengan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam periode waktu yang sama					
5	Saya berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	Kehandalan					
6	Saya konsisten dalam memenuhi tanggung jawab dan komitmen yang telah ditetapkan					
7	Saya dipercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan akurasi dan ketepatan waktu					
	Sikap					
8	Saya mampu menunjukkan sikap profesional yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja					
9	Saya memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus					
10	Saya selalu bersikap positif dan terbuka dalam menghadapi tantangan di tempat kerja					

Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan					
2	Saya percaya bahwa kerja keras saya akan membawa hasil yang memuaskan					
	Orientasi tugas/sasaran					
3	Saya memiliki fokus yang jelas terhadap tugas dan sasaran yang telah ditetapkan					
4	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal					
	Usaha untuk maju					
5	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan diri dan keterampilan saya					
6	Saya berusaha untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan					
	Ketekunan					
7	Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan					
8	Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan jangka panjang					
	Pemanfaatan Waktu					
9	Saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas					
10	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya					

Loyalitas Karyawan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Taat pada peraturan					
1	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan					
2	Saya merasa penting untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan					
3	Saya percaya bahwa taat pada peraturan adalah kunci untuk menjaga integritas kerja					
	Tanggung jawab pada perusahaan					
4	Saya selalu siap menghadapi konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang saya ambil					
5	Saya berkomitmen untuk menjaga reputasi baik perusahaan melalui kinerja saya					
	Kemauan untuk bekerja sama					
6	Saya senang bekerja dalam tim dan saling mendukung rekan kerja					
7	Saya percaya bahwa kerja sama adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama					
8	Saya selalu terbuka untuk berkolaborasi dengan tim demi kesuksesan pekerjaan					
	Rasa memiliki					
9	Saya berkomitmen untuk berkontribusi pada perkembangan perusahaan sebagai bagian dari keluarga besar ini					
10	Saya merasakan kebanggaan menjadi bagian dari PT Perkebunan Nusantara IV					

Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Upah					
1	Saya puas dengan besaran upah yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Upah yang saya terima membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					
3	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan usaha yang saya berikan.					
	Insentif					
4	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi					
5	Saya menghargai adanya insentif sebagai penghargaan atas hasil kerja saya					
	Tunjangan					
6	Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan saya dengan baik					
7	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi saya dan keluarga					
	Fasilitas					
8	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya					
9	Fasilitas yang ada membantu saya untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif					
10	Saya menghargai fasilitas yang diberikan, yang membuat lingkungan kerja lebih baik					

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	41
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	31
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	30
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	33
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	43
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	30
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	40
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	41
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	45
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	38
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	41

44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	39
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	43
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
48	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
49	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
50	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
51	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
52	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
53	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
54	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
55	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
56	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
57	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
58	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
59	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
60	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	37
61	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	39
62	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
63	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	33
64	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
65	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	37
66	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
67	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	42
68	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
69	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
70	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
71	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	38
72	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	33
73	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
74	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
75	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48

LOYALITAS KARYAWAN											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	41
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25

11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	31
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	30
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	33
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	43
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	30
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	40
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	41
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	45
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	38
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	41
44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	39
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	43
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	38
48	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	42
49	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1	40
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	40
51	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	38
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43
54	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	35
55	5	1	5	5	1	4	4	5	1	4	35
56	5	3	2	5	5	3	5	3	4	5	40

57	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
59	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	43
60	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	41
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
62	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	38
63	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	40
64	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	33
65	3	1	2	3	3	1	3	1	5	5	27
66	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	40
67	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	42
68	4	1	5	3	4	4	4	5	2	5	37
69	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	42
70	4	4	1	3	1	2	4	5	5	5	34
71	2	5	3	4	3	2	4	3	5	5	36
72	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	37
73	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	44
74	4	3	2	5	5	2	5	3	5	3	37
75	4	1	2	4	4	1	4	1	5	4	30
76	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	39

KOMPENSASI											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
2	5	4	2	5	3	5	4	5	4	5	42
3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	43
4	5	5	4	3	3	5	2	3	4	4	38
5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	40
6	5	4	2	5	4	3	5	4	5	5	42
7	5	5	4	4	3	5	4	5	2	4	41
8	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	40
9	5	4	4	5	4	4	4	1	3	5	39
10	5	4	3	5	4	4	2	3	3	4	37
11	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	40
12	5	3	5	5	5	4	2	3	4	4	40
13	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45
14	4	2	5	4	3	5	1	5	4	5	38
15	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	43
16	3	4	5	3	5	3	5	4	4	5	41
17	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
18	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	40
19	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	42
20	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	41
21	3	4	5	3	5	3	4	5	1	3	36
22	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	37
23	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	41

24	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	37
25	3	5	4	5	4	5	3	2	4	4	39
26	5	5	5	5	5	4	5	2	3	3	42
27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
29	1	4	2	5	2	3	5	5	5	5	37
30	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
31	5	5	4	3	4	5	5	1	4	3	39
32	4	4	2	5	2	5	4	4	4	5	39
33	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	41
34	4	5	5	3	4	5	3	5	2	5	41
35	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	43
36	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	40
37	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5	42
38	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	42
39	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	42
40	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	42
41	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	43
42	5	4	1	4	5	3	5	5	3	3	38
43	5	3	3	3	4	4	3	3	3	5	36
44	4	4	5	4	5	4	5	5	3	2	41
45	5	4	3	3	5	3	4	2	4	5	38
46	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	41
47	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	39
48	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	40
49	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	42
50	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	42
51	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	43
52	4	5	5	3	5	5	5	5	3	2	42
53	5	4	4	4	2	3	4	2	3	4	35
54	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	43
55	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	42
56	1	3	4	4	4	5	5	5	4	5	40
57	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
58	5	3	4	4	5	3	4	4	2	5	39
59	4	4	5	4	2	3	3	5	4	5	39
60	5	4	5	3	1	5	4	3	4	3	37
61	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
62	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	38
63	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	41
64	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	43
65	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	44
66	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
67	5	3	5	4	4	3	2	5	5	3	39
68	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	45
69	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	41

70	5	4	4	2	2	3	5	5	5	4	39
71	5	4	2	5	1	4	5	4	4	5	39
72	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	41
73	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	44
74	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	44
75	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
76	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	43

KINERJA KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
4	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
7	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
9	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
12	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
13	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
14	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	33
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
19	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	37
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	42
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
24	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
25	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	38
26	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	33
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
31	5	1	4	3	1	4	4	3	5	5	35
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40

37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	38
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	42
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	43
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	5	36
43	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	42
44	3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	37
45	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	42
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
48	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	43
49	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	42
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	41
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	41
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	1	4	39
54	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	37
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	40
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	38
58	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	42
59	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
60	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	42
61	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	42
62	3	5	3	2	5	5	3	2	3	5	36
63	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43
64	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
65	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	44
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
67	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	41
68	3	5	3	5	2	5	3	5	4	4	39
69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
70	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
71	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
72	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
73	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	41
74	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
75	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	40.5132	5.05303	76
Motivasi Kerja	38.7632	6.27772	76
Loyalitas Karyawan	38.8158	5.46677	76
Kompensasi	40.9868	2.61020	76

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Loyalitas Karyawan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.625	.661	.432
	Motivasi Kerja	.625	1.000	.710	.257
	Loyalitas Karyawan	.661	.710	1.000	.204
	Kompensasi	.432	.257	.204	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000	.013
	Loyalitas Karyawan	.000	.000	.	.038
	Kompensasi	.000	.013	.038	.
N	Kinerja Karyawan	76	76	76	76
	Motivasi Kerja	76	76	76	76
	Loyalitas Karyawan	76	76	76	76
	Kompensasi	76	76	76	76

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.748 ^a	.559	.541	3.42296	.559	30.480	3	72	.000	1.206
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

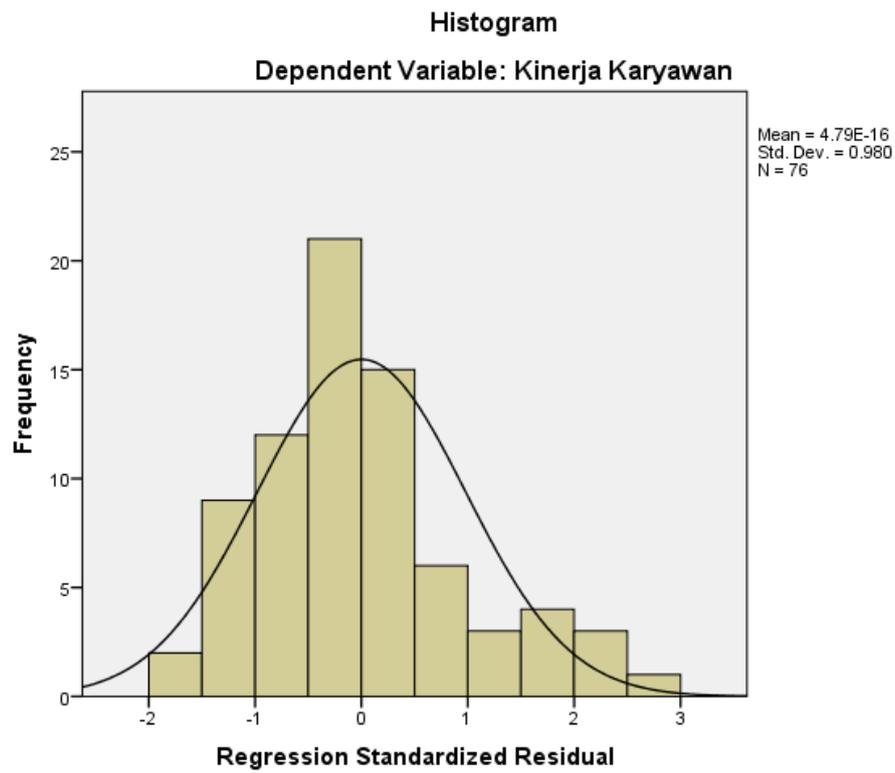
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.387	3	357.129	30.480	.000 ^b
	Residual	843.600	72	11.717		
	Total	1914.987	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	4.865	6.421		.758	.451	17.665	7.936					
	Motivasi Kerja	.201	.091	.250	2.216	.030	.020	.381	.625	.253	.173	.483	2.071
	Loyalitas Karyawan	.394	.103	.427	3.840	.000	.190	.599	.661	.412	.300	.495	2.019
	Kompensasi	.544	.157	.281	3.468	.001	.231	.856	.432	.378	.271	.933	1.072

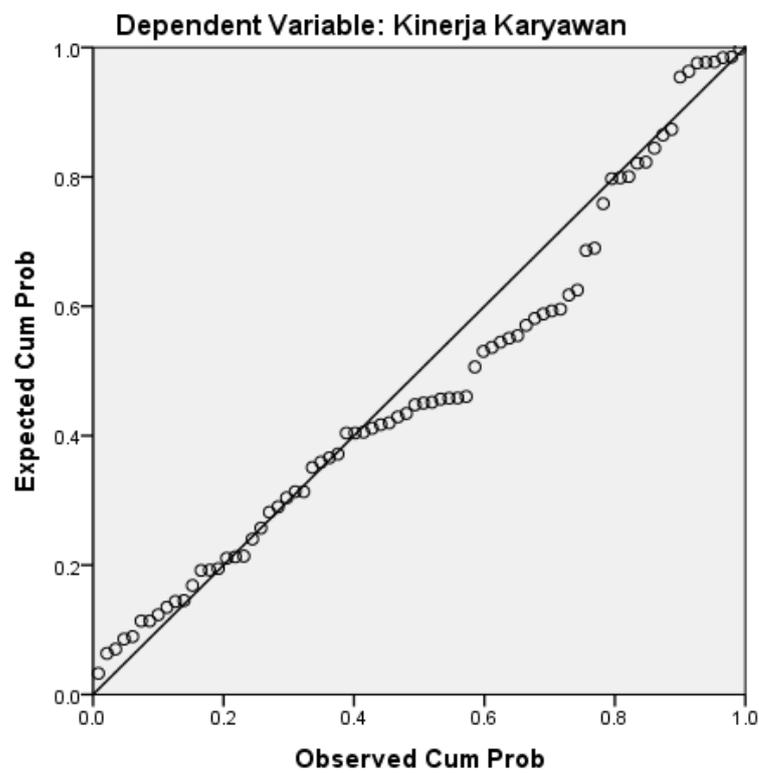
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.1318	49.3117	40.5132	3.77957	76
Std. Predicted Value	-2.747	2.328	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.393	1.571	.741	.262	76
Adjusted Predicted Value	30.6671	49.4459	40.4700	3.78886	76
Residual	-6.31102	9.82488	.00000	3.35380	76
Std. Residual	-1.844	2.870	.000	.980	76
Stud. Residual	-1.860	2.918	.006	1.014	76
Deleted Residual	-6.42526	10.15257	.04312	3.59623	76
Stud. Deleted Residual	-1.893	3.086	.012	1.032	76
Mahal. Distance	.002	14.807	2.961	2.946	76
Cook's Distance	.000	.329	.019	.047	76
Centered Leverage Value	.000	.197	.039	.039	76

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	10.5
	Kurang setuju	10	13.2	13.2	23.7
	Setuju	21	27.6	27.6	51.3
	Sangat setuju	37	48.7	48.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	6.6
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	32.9
	Setuju	17	22.4	22.4	55.3
	Sangat setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	14.5
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	31.6
	Setuju	20	26.3	26.3	57.9
	Sangat setuju	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	9.2
	Kurang setuju	12	15.8	15.8	25.0
	Setuju	22	28.9	28.9	53.9
	Sangat setuju	35	46.1	46.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	27.6
	Setuju	15	19.7	19.7	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	12	15.8	15.8	25.0
	Setuju	23	30.3	30.3	55.3
	Sangat setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang setuju	21	27.6	27.6	34.2
	Setuju	31	40.8	40.8	75.0
	Sangat setuju	19	25.0	25.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	23.7
	Setuju	22	28.9	28.9	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	9.2
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	21.1
	Setuju	30	39.5	39.5	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Kurang setuju	16	21.1	21.1	23.7
	Setuju	29	38.2	38.2	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Motivasi Kerja											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	11	14.5	14.5	18.4
	Kurang setuju	7	9.2	9.2	27.6
	Setuju	26	34.2	34.2	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	27	35.5	35.5	44.7
	Setuju	13	17.1	17.1	61.8

	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.6	6.6	6.6
	Tidak setuju	13	17.1	17.1	23.7
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	43.4
	Setuju	14	18.4	18.4	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	11.8
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	31.6
	Setuju	24	31.6	31.6	63.2
	Sangat setuju	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	11.8
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	34.2
	Setuju	17	22.4	22.4	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	15.8	15.8	15.8
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	35.5
	Setuju	20	26.3	26.3	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	9.2
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	31.6
	Setuju	32	42.1	42.1	73.7
	Sangat setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	26.3
	Setuju	24	31.6	31.6	57.9
	Sangat setuju	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	14.5
	Kurang setuju	11	14.5	14.5	28.9
	Setuju	19	25.0	25.0	53.9
	Sangat setuju	35	46.1	46.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	21	27.6	27.6	36.8
	Setuju	22	28.9	28.9	65.8
	Sangat setuju	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Loyalitas Karyawan											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Kurang setuju	13	17.1	17.1	30.3
	Setuju	28	36.8	36.8	67.1
	Sangat setuju	25	32.9	32.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.9	7.9	7.9
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	11.8
	Kurang setuju	25	32.9	32.9	44.7
	Setuju	12	15.8	15.8	60.5
	Sangat setuju	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	13	17.1	17.1	22.4
	Kurang setuju	16	21.1	21.1	43.4
	Setuju	16	21.1	21.1	64.5
	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	7.9
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	34.2
	Setuju	24	31.6	31.6	65.8

	Sangat setuju	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	9.2
	Kurang setuju	20	26.3	26.3	35.5
	Setuju	20	26.3	26.3	61.8
	Sangat setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	9	11.8	11.8	15.8
	Kurang setuju	15	19.7	19.7	35.5
	Setuju	22	28.9	28.9	64.5
	Sangat setuju	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang setuju	23	30.3	30.3	36.8
	Setuju	35	46.1	46.1	82.9
	Sangat setuju	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	6.6
	Kurang setuju	19	25.0	25.0	31.6
	Setuju	19	25.0	25.0	56.6
	Sangat setuju	33	43.4	43.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	9.2
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	27.6
	Setuju	15	19.7	19.7	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	9.2
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	27.6
	Setuju	24	31.6	31.6	59.2
	Sangat setuju	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Kompensasi											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	8	10.5	10.5	13.2
	Setuju	27	35.5	35.5	48.7
	Sangat setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	10	13.2	13.2	14.5
	Setuju	42	55.3	55.3	69.7
	Sangat setuju	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	7.9
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	14.5
	Setuju	29	38.2	38.2	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	17	22.4	22.4	25.0
	Setuju	37	48.7	48.7	73.7
	Sangat setuju	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	10.5
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	17.1
	Setuju	37	48.7	48.7	65.8
	Sangat setuju	26	34.2	34.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	22.4	22.4	22.4
	Setuju	35	46.1	46.1	68.4
	Sangat setuju	24	31.6	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	7	9.2	9.2	11.8
	Kurang setuju	8	10.5	10.5	22.4
	Setuju	23	30.3	30.3	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Kurang setuju	18	23.7	23.7	31.6
	Setuju	13	17.1	17.1	48.7
	Sangat setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	6.6
	Kurang setuju	22	28.9	28.9	35.5
	Setuju	33	43.4	43.4	78.9
	Sangat setuju	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	14	18.4	18.4	23.7
	Setuju	22	28.9	28.9	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	27	35.5	35.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	15.8	15.8	15.8
	Diploma	5	6.6	6.6	22.4
	Sarjana	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	17.1	17.1	17.1
	6-10 Tahun	50	65.8	65.8	82.9
	> 10 Tahun	13	17.1	17.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3846/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/11/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 27/11/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
NPM : 2005160384
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kepuasan kerja terhadap karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Service
3. Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Indromarco Pristama Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Fauzan Azima Sinaga)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 1 dari 2 halaman

Nomor Agenda: 3846/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/11/2023

Nama Mahasiswa : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
 NPM : 2005160384
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 27/11/2023
 Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si  12/12/2023

Judul Disetujui**)

Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalty karyawan
 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
 PT. Pertubunan Nusantara IV Medan.

Medan,

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing


 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)


 (Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2219 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 pada Tanggal : 04 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
 N P M : 2005160384
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **28 Agustus 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 23 Shafar 1446 H
 28 Agustus 2024 M

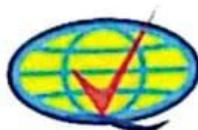


Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Perteinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA
NPM : 2005160384
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Ditdalam latar belakang Harap Menceritakan tentang Apa saja yang Menjadi Permasalahan dalam Penelitian.	8/7 24	
BAB 2	Harap Menggunakan Buku-buku literatur Minimal 10 tahun terakhir, Harap Kutipan Jurnal juga	22/7 24	
BAB 3	Populasi, Sampel Harus Jelas Sumbarnya Alat analisisnya Menggunakan Apa? Daftar Isi belum ada	29/7 24	
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mandaley.		
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Maju Seminar Proposal	5/8-2024	

Medan, Juli 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

PROF. DR. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 18 September 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Fauzan azima Sinaga
N .P.M. : 2005160384
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa
Alamat Rumah : Jalan Thamrin no.31f lubuk pakam pekan
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Oke
Bab I	Perbaiki tanda baca di latar belakang dan Pasitika Identifikasi masalah
Bab II	Perbaiki kerangka konseptual
Bab III	-
Lainnya	Gunakan Mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 18 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si.

Pembimbing


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Pembanding


Susi Handayani, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 18 September 2024* menerangkan bahwa:

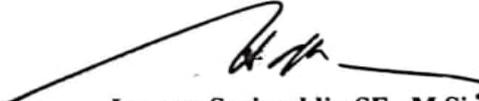
Nama : Muhammad Fauzan azima Sinaga
N.P.M. : 2005160384
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa
Alamat Rumah : Jalan Thamrin no.31f lubuk pakam pekan
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si*

Medan, Rabu, 18 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

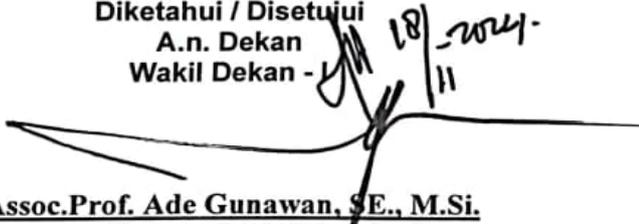
Pembimbing


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Pemanding


Susi Handayani, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
NPM : 2005160384
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Loyalitas Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2024
Pembuat Pernyataan



MUHAMMAD FAUZAN AZIMA SINAGA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



UMSU
UIN (C) B. A. 14091.5000

Kepada Yth.

Bapak Dekan
 Fakultas Ekonomi
 Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M H D F A U Z A N A Z I M A S I N A G A

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 3 8 4

Tempat/Tgl Lahir : T A N J U N G M O R A W A
 1 7 A G U S T U S 2 0 0 2

Program Studi : MANAJEMEN

Alamat Mahasiswa : J L . T H A M R I N N O . 3 1 F L U B U K
 P A K A M

Tempat Penelitian : P T P E R K E B U N A N N U S A N T A R A
 IV

Alamat Penelitian : J L . L E T J E N S U P R A P T O N O . 2
 H A M D A N K E C M E D A N M A I M U N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :

Ketua jurusan / Sekretaris

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Wassalam

Pemohon

(Muhammad Fauzan Azima Sinaga)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2219 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 23 Shafar 1446 H
 Lampiran : 28 Agustus 2024 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PTPN IV Regional II Medan
 Jl.Letjen Suprpto No.2 Medan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
 Npm : 2005160384
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan..

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan
Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





Nomor : 2SDM / X / / II / 2024
 Lamp. :
 Hal : Izin Penelitian

Medan, 30 Agustus 2024

Kepada Yth :
Dekan
 Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 2219/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 28 Agustus 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini:

NAMA	NIM	PRODI
Muhammad Fauzan Azima Sinaga	2005160384	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
 Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Dernikian disampaikan, atas perhatian dan kejasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

At. Kepala Bagian



Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :
 - Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Fauzan Azima Sinaga
Npm : 2005160384
Tempat dan Tanggal Lahir : Tanjung Morawa, 17 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2 (Dua) dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Jalan Thamrin No.31f Lubuk Pakam
No. Handphone : 082272354602
Email : fauzansinaga75@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Chindra Buana Sinaga
Nama Ibu : Habibah
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Thamrin No.31f Lubuk Pakam
No. Handphone : 081397538419

3. Data Pendidikan Formal

SD Negeri 104242 Lubuk Pakam : Tamat tahun 2008-2014
Mts Negeri Lubuk Pakam : Tamat tahun 2014-2017
SMA Negeri 1 Lubuk Pakam : Tamat tahun 2017-2020
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Tamat tahun 2020- Sekarang

Medan, 20 November 2024



(Muhammad Fauzan Azima Sinaga)