

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJAKARYAWAN PADA PTPN IV
REGIONAL II**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperolehgelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA	: DIANA DEFITA SARI
NPM	: 2105160486
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

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 Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DIANA DEFFTA SARI
NPM : 2105160486
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL II

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

Penguji II

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.,

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

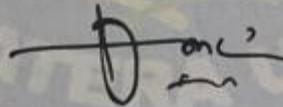
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DIANA DEFITA SARI
N.P.M : 2105160486
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

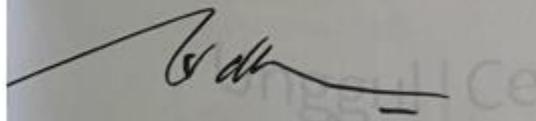
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. Januri
sman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Diana Defita Sari
 NPM : 2105160486
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional II

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENDAHULUAN - LATAK BELAKANG MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH	31/10-2024	
Bab 2	- TEORI AWAL SETIAP DEFINISI VARIABEL - II - II - FAKTOR YANG MENYERUPAI - II - II - INDIKATOR SETIAP VARIABEL	28/11-2024	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - MODEL PENELITIAN - SPASI PENDAHULUAN	16/1-2025	
Bab 4	- DIRECT EFFECT - INDIRECT EFFECT - RELIABILITAS	10/2-2025	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENDAHULUAN	28/2-2025	
Daftar Pustaka	- BUKUKAN MENDELEY - TAMBAH REFERENSI ARTIKEL DOSEN UMSU - VOLUME/EDISI, SERTA HALAMAN	15/3-2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	12/4-2025	

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

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

Medan, April 2025
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 : **DIANA DEFITA SARI**
NPM : 2105160486
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL II**

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



DIANA DEFITA SARI

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL II

DIANA DEFITA SARI
2105160486

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Kota Medan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Kota Medan. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Kota Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PTPN IV REGIONAL II**

DIANA DEFITA SARI
2105160486

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

This study aims to determine how compensation and motivation affect employee performance at PTPN IV Regional II Medan City both partially and simultaneously. The approach of this study is associative. Partially there is a positive and significant influence between compensation and employee performance at PTPN IV Regional II Medan City. Partially there is a positive and significant influence between motivation and employee performance at PTPN IV Regional II Medan City. Simultaneously there is a significant positive influence between compensation and motivation on employee performance at PTPN IV Regional II Medan City.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan anugerah nya dan segala kenikmatan yang luar biasabanyaknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan tugas akhir bagi mahasiswa untuk menyadari bahwa Tugas Akhir ini merupakan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan starata-1 (S1) sekaligus salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas Akhir ini sekaligus menjadi media penulis untuk menyampaikan kepada semua pihak yang telah banyak memberikan semangat, tidak mungkin terwujud tanpabantuan pihak-pihak terkait, dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya Tugas Akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Yang teristimewa Ayahanda Syarifuddin dan Ibunda Deliana yang paling sayacintai dan saya sayang yang telah memberikan kekuatan moral, doa,

material kepadasaya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomidan 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 Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
8. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini Helena Siregar, Cahyani, Grace angel.
9. Teman-teman seperjuangan saya dalam masa belajar dan kegiatan diluar kelas siang manajemen J.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini belum sempurna Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan pelaporan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca Demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya rabbal'amin

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2025

Penulis

DIANA DEFITA SARI
2105160486

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Peneliti	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.2.3 TujuanKompensasi.....	20
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	22
2.1.3 Motivasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
2.1.3.3 Indikator Motivasi.....	29
2.2 Kerangka Konseptual	31

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3 Hipotesis.....	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.2.1 Variabel Bebas.....	37
3.2.2 Variabel Terikat	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3.1 Tempat Penelitian.....	38
3.3.2 Waktu Penelitian	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1 Wawancara	42
3.5.2 Kuesioner	42
3.5.3 Dokumentasi	43
3.5.4 Uji Validitas.....	43
3.5.5 Uji Reabilitas.....	46
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2.1 Uji Normalitis.....	48
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	49
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	49
3.6.3 Uji Hipotesis.....	50
3.6.3.1 Uji - t.....	50
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	51
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	52
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	54

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	54
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	55
4.1.3.1 Variabel Kompensasi(X1)	56
4.1.3.2 Variabel Motivasi (X2).....	58
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.1.1 Uji Normalitas	60
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas	61
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.3.1 Uji t (Parsial)	64
4.2.3.2 Uji F (Simultan)	65
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	66
4.3 Pembahasan.....	67
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Pra Riset Kompensasi	5
Tabel 1.3 Pra Riset Motivasi.....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	39
Tabel3.3 Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Region II	40
Tabel3.4 Skala Likert	42
Tabel3.5Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X1)	43
Tabel3.6Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X2).....	43
Tabel3.7Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
Tabel3.8Uji Realibilitas	45
Tabel4.1Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel4.2Responden Berdasarkan Lama Berkerja	53
Tabel4.3Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X1)	54
Tabel4.4Angket Skor Untuk Variabel Motivasi (X2).....	55
Tabel4.5Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel4.6Uji <i>Multikolinearitas</i>	59
Tabel4.7Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel4.8Uji T	62
Tabel4.9Uji F	63
Tabel4.10 <i>R-Square</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Penilaian Kinerja.....	10
Gambar 2.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Perkebunan Nusantara (PTPN IV) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri perkebunan, khususnya di bidang kelapa sawit dan karet, yang memiliki wilayah operasional yang mencakup berbagai daerah di Indonesia. Salah satu unit operasionalnya, PTPN IV Regional Office II Medan, bertanggung jawab atas pengelolaan perkebunan dan pabrik pengolahan yang tersebar di wilayah Sumatera Utara. Pada pembahasan ini peneliti melakukan riset pada satu perusahaanyaitu PT Perkebunan Nusantara IV.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, fenomena masalah yang dihadapi PT Perkebunan Nusantara IV Region II adalah kurangnya Motivasi dari karyawan dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai didalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan keluar disaat jam kerja. Menurunnya Motivasi membuat kinerja karyawan tentunya juga akan mengalami penurunan.

Kompensasi di PT Perkebunan Nusantara IV Region II masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para Karyawan. Keadaan tersebut membuat karyawan melakukan beberapa penyimpangan perilaku bekerja. Penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan masuk ke kantor, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas PTPN IV pada saat jam kerja, akan berdampak pada pencapaian tingkat kinerja PT Perkebunan Nusantara IV Region II yaitu Tidak terpenuhinya target

dan adanya komplain dari atasan merupakan akibat yang timbul dari masalah yang dilakukan karyawan. Hal ini menyebabkan PT Perkebunan Nusantara IV Region II tidak dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pemberian kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan,

Masalah yang ditemukan dalam kompensasi yaitu masih adanya karyawan merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, karena dengan pengelolaan SDM yang baik maka akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik, namun jika pengelolaan SDM nya buruk maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Menurut (Sari et al., 2020) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Daulay et al., 2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, seringkali dianggap sebagai cerminan penghargaan terhadap

kontribusi yang diberikan karyawan. Jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau kurang kompetitif dibandingkan dengan standar industri, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi yang cukup, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Daulay, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar yaitu motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, berusaha mencapai target, dan menunjukkan performa yang lebih baik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas kinerja yang telah dicapai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana faktor kompensasi dan motivasi dapat saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Office II Medan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi sejauh mana kedua faktor ini saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai

hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja. Maka peneliti mencoba mengamati karyawan PT Perkebunan Nusantara IV sebagai objek penelitiannya.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada karyawan PT Perkebunan IV Regional Office II Kota Medan, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total
		Frek.	(%)	Frek.	(%)	
1	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan ?	20	66,67%	10	33,33%	30
2	Apakah anda mampu mencapai target Perusahaan ?	14	46,67%	16	53,33%	30

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Pertanyaan 1 sebanyak 66,67% karyawan menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan, sedangkan 33,33% menyatakan tidak. Sedangkan Pertanyaan 2 sebanyak 46,67% karyawan menyatakan mampu mencapai target perusahaan, sedangkan 53,33% lainnya menyatakan tidak mampu. Hasil pra riset menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Ini disebabkan karena karyawan yang tidak dapat mengatur waktu mereka dengan baik atau sering menunda pekerjaan dapat memiliki kinerja yang rendah. Dan akibat komunikasi yg buruk dan ketidakjelasan pencapaian terhadap karyawan ataupun ketika karyawan merasa tidak dihargai, kinerja mereka pun akan rendah.

Tabell.2Pra Riset Kompensasi

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Frek.	(%)	Frek.	(%)	
1	Apakah anda merasa kompensasi yang diterima adil?	18	60%	12	40%	30
2	Apakah tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan anda (tunjangan,kesehatan,dll)?	22	73,33%	8	26,67%	30

Sumber : Data Primer Kuisioner (2025)

Pertanyaan 1 sebanyak 60% responden merasa kompensasi yang diterima adil, sementara 40% merasa tidak adil. Sedangkan pertanyaan 2 sebanyak 73,33% responden merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan, sedangkan 26,67% tidak merasa puas. Karyawan yang merasa tunjangan kesehatan,dll sesuai menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan upaya yg baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Meskipun karyawan merasa kompensasi mereka adil, masih ada 40% yang merasa tidak adil. Ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam persepsi keadilan kompensasi bagi karyawan.jadi mereka lebih cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Tabel 1.3Pra Riset Motivasi

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Frek.	(%)	Frek.	(%)	
1	Apakah anda merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan atas kontribusi anda?	14	46,67%	16	53,33%	30
2	Sejauh mana anda merasa termotivasi untuk bekerja keras terhadap perusahaan ?	20	66,67%	10	33,33%	30

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah. Sebagian besar pekerja (53,33%) tidak merasa dihargai atas kontribusinya, dan sebagian besar (33,33%) tidak merasa termotivasi untuk melakukan lebih banyak upaya. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam perusahaan. Karyawan mungkin merasa kontribusinya tidak diakui atau dihargai oleh perusahaan. Hasil pra riset motivasi karyawan ditemukan masih rendah nya motivasi karyawan, hal tersebut dikarenakan kurangnya peluang pengembangan karier atau pelatihan karyawan itu dapat terjadi penurunan motivasi.

Setelah mengetahui berbagai fenomena yang terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional Office II”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
2. Perlunya motivasi kerja karyawan pada perusahaan ini.
3. Masih adanya kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan menjadi lebih fokus sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas dan batasan masalah maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPerkebunan Nusantara IV?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPerkebunan Nusantara IV?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPerkebunan Nusantara IV?

1.5 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV.

1.6 Manfaat Peneliti

Adapun manfaat yang di harapkan serta yang dilakukan didalam penelitian ini

yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat khusus dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan.

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- b. manfaat hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Bagi universitas, penelitian ini sebagai sumbangan literature pada perpustakaan dalam bentuk skripsi ilmiah, sehingga dapat dibaca oleh mahasiswa lainnya serta dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian lainnya.

b. Bagi pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi ataupun perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut kinerja berasal dari kata dasar "kerja" dalam Bahasa Indonesia, yang berarti prestasi atau hasil kerja. Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Para manajer dan atasan seringkali tidak memperhatikan kecuali situasinya sangat buruk atau semuanya menjadi salah. Seringkali, manajer tidak menyadari tingkat kinerja yang merosot sehingga organisasi menghadapi krisis. Reputasi buruk perusahaan menyebabkan orang mengabaikan peringatan kinerja yang menurun (Pianda, 2018).

Menurut kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2019). Kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Matalata, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2018).

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan(Shaleh, 2018). Kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai(Darmadi, 2013).

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan perusahaan dan kualitas dan kuantitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok pegawai. Karena berbagai alasan, penilai kinerja dapat merusak perusahaan, karyawan, dan penilai itu sendiri. Penilai kinerja harus belajar tentang prinsip-prinsip dasar penilaian, memahami dan menghindari masalah yang dapat mengganggu penilaian, dan dapat melakukan penilaian dengan adil (Dessler, 2015).



Gambar 2.1. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2015) ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Atasan langsung, merupakan pilihan paling umum dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini didukung alasan bahwa atasan langsung memiliki posisi yang sangat baik untuk mengamati dan menilai kinerja bawahannya.
2. Bawahan, Sebagaimana atasan dapat mengamati dan menilai bawahannya maka bawahan juga dapat memberikan penilaian terhadap kinerja atasannya.
3. Rekan atau anggota tim, kedekatan anggota tim dalam melakukan suatu pekerjaan dapat memberikan perspektif mengenai kinerja tertentu yang tidak dapat diamati oleh atasan langsung, misalnya kemampuan bekerja sama dalam tim.
4. Penilaian diri sendiri, penilaian kinerja terhadap diri sendiri merupakan cara yang baik untuk dilakukan apabila karyawan memahami tujuan-tujuan mereka dan kriteria-kriteria yang digunakan untuk evaluasi.
5. Penilaian Pelanggan, Perilaku pelanggan memiliki peranan penting terhadap tingkat kesuksesan perusahaan. Beberapa perusahaan menggunakan masukan pelanggan sebagai penilaian kinerja terhadap karyawan.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2019) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. efektivitas dari kelompok organisasi artinya bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi titik kejelasan wewenang dengan 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 perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan norma terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.
4. Inisiatif, seseorang berkaitan dengan daya pikir, ke kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi titik setiap Indonesia sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan Kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: faktor individu, yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan keahlian; faktor kepemimpinan, yang berkaitan dengan tingkat dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh manajer, pimpinan, atau kelompok kerja; dan faktor kelompok/rekan kerja, yang berkaitan dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem, yang berkaitan dengan sistem, metode kerja, dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi (Darmadi, 2013).

Kemudian yang terakhir adalah faktor keadaan, yang mencakup tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor individu, organisasi, psikologis, kemampuan, dan motivasi memengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini termasuk pengetahuan, keahlian, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, ada faktor tambahan.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Priansa (2014) Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya, Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. *Performance Improvement*, Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*, Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training dan Development Needs*, Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
6. *Staffing Procces Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *job design*, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placemenet decision* tidak diskriminatif.
9. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.

Jadi, seperti yang disebutkan sebelumnya, tujuan pelaksanaan penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan demikian, proses umpan balik dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk

mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang mereka lakukan di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Amir (2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu prose yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Ada beberapa indikator yang diperlukan diadakan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kehadiran

Seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dituntut dalam hal kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi patokan utama dalam melihat potensi kinerja para bawahannya. Bila kehadirannya kurang baik maka dipastikan kinerja karyawannya kurang baik.

2. Partisipasi Kerja

Partisipasi yang diberikan dalam bentuk kinerja untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

3. Keefektifan

Merupakan seorang karyawan atau bawahan harus mempunyai keefektifan dalam bekerja, karena hal tersebut dapat memajukan perusahaan atau organisasi yang mereka tempati dalam bekerja.

4. Ketelitian

Seorang karyawan harus teliti dalam bekerja, karena ketelitianlah yang menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi maju atau besar, karena kinerjanya melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan maksimal dalam proses operasional dalam perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan.

5. Kepuasan Kerja

Sangat berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, maka kepuasan kerja itu dapat terlaksana. Bila para karyawannya merasa puas dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan maka sudah dipastikan hasil yang didapat perusahaan sesuai yang diharapkan.

Sedangkan (Moehariono, 2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi atau uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan demikian, setiap orang yang bekerja akan menerima kompensasi, sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. agar

karyawan rajin dan bertanggung jawab, menerima kompensasi sebagai penghargaan atas upaya mereka. Perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja, motivasi, dan atau kinerja mereka.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa, yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Contohnya adalah tunjangan-tunjangan seperti asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya. Kompensasi nonfinansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya, baik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan kerja, seperti lingkungan psikologis maupun lingkungan fisik tempat seseorang bekerja (Rivai, 2014).

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Daulay et al., 2017). Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya (Kadarisman, 2013).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Suwatno & Yuniarsih, 2013).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dari

beberapadefinisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan padakaryawantidakhanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai imbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut(Kasmir, 2016).

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika jumlah pencari kerja (penawaran) lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lowongan pekerjaan (permintaan), maka tingkat kompensasi cenderung kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar tinggi, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Namun jika kemampuan dan kesediaan perusahaan rendah, maka kompensasi cenderung kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Jika serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi cenderung lebih besar. Sebaliknya, jika serikat buruh lemah dan kurang berpengaruh, maka kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja yang baik dan tinggi akan berdampak pada peningkatan kompensasi. Sebaliknya, jika produktivitas kerja rendah, maka kompensasi pun akan kecil.

5. Peraturan Pemerintah (Undang-Undang dan Keputusan Presiden)

Pemerintah menetapkan batas minimum upah atau balas jasa melalui undang-undang dan keputusan presiden. Peraturan ini penting untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap karyawan, serta melindungi hak-hak pekerja.

6. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Di daerah dengan biaya hidup tinggi, tingkat kompensasi atau upah akan cenderung lebih besar. Sebaliknya, di daerah dengan biaya hidup rendah, kompensasi pun relatif kecil. Contohnya, tingkat upah di Jakarta lebih tinggi dibandingkan Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih besar.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan dengan jabatan lebih tinggi biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih besar karena memiliki tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Sebaliknya, jabatan yang lebih rendah akan menerima kompensasi yang lebih kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja seseorang, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima. Hal ini disebabkan karena kecakapan dan keterampilannya dianggap lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang minim akan menerima kompensasi yang lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian nasional sedang berkembang (boom), maka tingkat kompensasi akan meningkat karena mendekati kondisi full employment. Namun jika terjadi krisis ekonomi (depresi), maka tingkat kompensasi akan menurun karena banyaknya pengangguran.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Pekerjaan yang bersifat sulit dan memiliki risiko tinggi (baik dari sisi finansial maupun keselamatan) akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pekerjaan yang mudah dan berisiko rendah akan mendapatkan kompensasi yang relatif kecil.

Menurut(Mangkunegara, 2016) faktor yang mempengaruhi sebuah kompensasi meliputi:

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

2.1.2.3 TujuanKompensasi

Tujuan kompensasi menurut (Karomah & Aldiansyah, 2019)antara lain :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi, terjalinlah kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan berkewajiban melaksanakan tugas-tugasnya dengan

baik, sementara pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Melalui balas jasa yang diterima, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya. Hal ini akan memberikan kepuasan kerja dari jabatan yang diemban.

3. Pengadaan yang Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan dengan cukup baik dan menarik, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

4. Motivasi

Kompensasi yang memadai akan memudahkan manajer dalam memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif secara eksternal dapat menjamin stabilitas karyawan. Hal ini karena tingkat pergantian (turnover) karyawan menjadi relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Mereka akan lebih menyadari pentingnya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh yang negatif

dapat diminimalisir. Karyawan akan lebih fokus pada pekerjaan dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut(Simamora, 2017) indikator-indikator kompensasi meliputi :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam.Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya tunjangan kecelakaan kerja, dan tunjangan hari raya.

4. Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus.

Menurut (Rivai & Sagala, 2016) mengemukakan beberapaindikator kompensasi yang menjadi fokus utama penulis yaitu:

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan secara tetap kepada karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya dalam perusahaan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja atau jumlah output yang dihasilkan.

3. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi standar atau target yang telah ditentukan.

4. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

Merupakan bentuk kompensasi tambahan yang tidak dibayarkan secara langsung dalam bentuk uang, seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, uang pensiun, cuti tahunan, dan fasilitas lainnya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri (Daulay et al., 2017).

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Matalata, 2018).

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka (Priansa, 2018).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2016).

Adapun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku (Hasibuan, 2014).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2019) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Intern

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

- a. Keinginan untuk dapat 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. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita 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 ia 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 untuk 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) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup tempat bekerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar individu di dalam lingkungan

tersebut. Lingkungan kerja yang baikbersih, memiliki pencahayaan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguanakan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang burukkotor, gelap, pengap, lembap, dan tidak teraturdapat menyebabkan karyawan cepat lelah, menurunkan semangat kerja, serta menghambat kreativitas. Oleh karena itu, seorang pimpinan perusahaan yang memiliki kreativitas dan kepedulian tinggi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi parakaryawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasiyang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagiperusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat merekakurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan merekabekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnyakompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikanpengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapatmelaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan

parakaryawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

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 suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasadirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang Fleksibel.

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Ini disebut peraturan yang berlaku dan mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, seperti hak dan kewajiban mereka, kompensasi, promosi, dan mutasi, antara lain. Peraturan biasanya bersifat melindungi dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, seperti yang

ditunjukkan oleh banyak perusahaan besar yang menerapkan sistem prestasi kerja untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya. Semua peraturan yang berlaku untuk perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan sehingga mereka tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak tahu bagaimana melakukan peraturan.pekerjaan.

Menurut (Kadarisman, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Intern (Dari Diri Karyawan Sendiri)

Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.

2. Faktor Ekstern (Dari Lingkungan Kerja)

Faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain: tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, serta hubungan kerja antar individu di tempat kerja.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi, baik dari segi tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama peningkatan upah serta gaji. Jika tugas yang diberikan tidak mengandung tantangan atau tanggung jawab

yang besar, seorang karyawan mungkin tidak dipromosikan. Promosi biasanya lebih penting daripada kenaikan gaji, karena setiap promosi sering kali disertai dengan kenaikan gaji.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah dasar dari pengembangan karir seorang karyawan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi di masa depan. Oleh karena itu, menunjukkan hasil kerja yang baik sangat penting untuk pengembangan karir.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab utama dalam mengembangkan karir terletak pada diri masing-masing karyawan. Pimpinan, atasan, kenalan, dan bagian kepegawaian hanya berperan sebagai fasilitator. Keberhasilan karyawan dalam memanfaatkan peluang pengembangan diri sangat bergantung pada keputusan dan upaya pribadi karyawan tersebut.

4. Penghargaan

Memberikan penghargaan atas prestasi karyawan sangat penting untuk memotivasi mereka. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan terhadap keahlian, pencapaian tertentu, atau keberhasilan dalam tugas yang diberikan. Hal ini menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk terus bekerja dengan semangat dan meningkatkan performa.

5. Pengakuan

Pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan merupakan kewajiban perusahaan. Pengakuan ini merupakan bentuk kompensasi yang

harus diberikan kepada karyawan yang menunjukkan keahlian khusus dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengakuan ini akan mendorong karyawan untuk terus berprestasi lebih baik.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Rasa bangga karena telah berhasil menjalankan tugas dengan baik akan meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan karyawan. Hal ini juga dapat memicu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik agar tidak berpindah tempat.

2.2 Kerangka Konseptual

Dengan adanya kerangka konseptual ini, penelitian yang dilakukan penulis lebih mudah dan terarah, sehingga akan terkait satu dengan yang lainnya. Selain itu penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, insentif, atau manfaat lainnya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan (Farisi et al., 2021). Selain itu, kompensasi yang baik juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Sembiring et al., 2021).

Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan akhirnya menurunkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak memperoleh kompensasi yang adil cenderung kehilangan semangat dan kreativitas dalam pekerjaan mereka (Rasyid & Tanjung, 2020). Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya kompetitif, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, untuk mencapai hasil yang optimal (Tanjung & Putri, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Tanjung, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Manurung & Tanjung, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta produktivitas yang lebih baik (Hidayat et al., 2020). Motivasi yang dapat berasal

dari faktor internal seperti kebutuhan akan pencapaian atau pengembangan diri, maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, atau lingkungan kerja yang kondusif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Maharani et al., 2022).

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga berkurangnya kualitas hasil kerja (Tanjung et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap strategi peningkatan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Tanjung, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian (Butar-Butar et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Tanjung, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

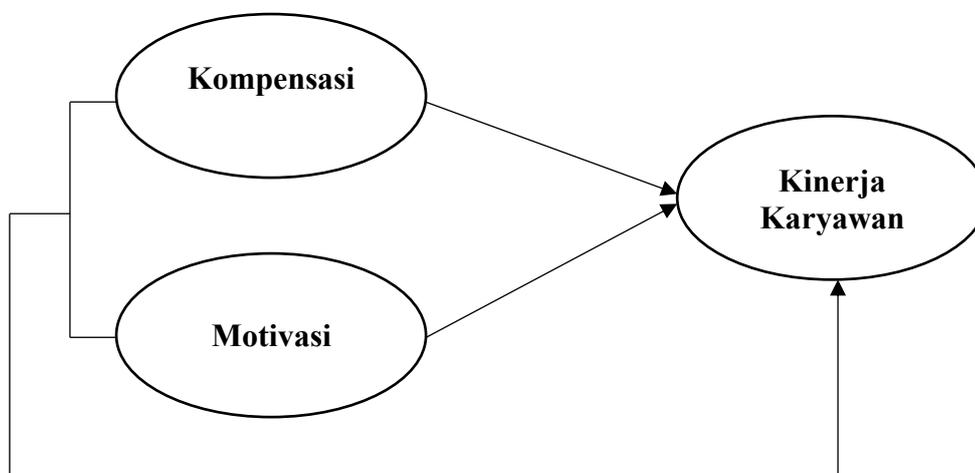
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus, dapat memberikan rasa puas dan aman kepada karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat dan produktif (Nasution et al., 2023). Di sisi lain, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama yang memengaruhi semangat dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan emosional, mereka cenderung menunjukkan loyalitas serta kinerja yang lebih optimal (Amoy & Tanjung, 2023).

Hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja bersifat saling melengkapi. Kompensasi yang baik tanpa motivasi yang tepat bisa jadi tidak cukup untuk mendorong kinerja maksimal, begitu pula sebaliknya (Manja et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola keduanya secara seimbang, misalnya dengan menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja, menciptakan budaya kerja yang suportif, serta menyediakan peluang pengembangan diri. Dengan kombinasi kompensasi yang layak dan motivasi yang kuat, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Adhan & Prayogi,

2021) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Region Office II
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Region Office II
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Region II

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi et al., 2014).

Sebagaimana dikemukakan (Sugiyono, 2019) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data analisis adalah kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengajukan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2019) pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang menjadi penelitian definisi operasional pada penelitian ini adalah:

3.2.1 Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel bebas (independent variabel) atau variabel pengaruh atau variabel penyebab atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel akibat), dan diduga terjadi terlebih dahulu. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah green life style dan kualitas produk.

3.2.2 Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah Brand Awareness.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Peningkatan kinerja tak bisa terealisasi manakala tak ada manajemen atau pengelolaan yang baik yang tentunya mampu menyokong upaya-upaya institusi demi meningkatkan kinerja . (Anindi & Andi Prayogi, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Insentif 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama (Burso, 2018)

2	<i>Kompensasi (X1)</i>	Kompensasi adalah wujud apresiasi(penghargaan) pun juga balas jasa untuk karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial (uang) ataupun barang dan jasa pelayanan supaya karyawan akan terus merasa dihargai saat bekerja. Pengadaan kompensasi ini pun yaitu adalah salah satu perealisasi yang dari fungsi manajemen SDM (sumber daya manusia) yang ada korelasinya dengan seluruh jenis jenis pemberian reward individual sebagai pertukaran menjalankan tugas organisasi (D. S. Harahap & Khair, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Hasibuan, 2014)
3	<i>Motivasi (X2)</i>	Motivasi dimaknai pula dengan serangkaian kegiatan perilaku saat bekerja dalam upaya mencukupi kebutuhan dan keperluan yang diharapkan. Oleh karenanya kompensasi adalah sebuah cara yang bisa diterapkan oleh perusahaan demi menaikkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. (Purba, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Tingkat cita-cita yang tinggi 3. Ketekunan 4. Rekan Kerja (Mangkunegara,2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Office IIberlokasi JL. Letjen Suprpto No.2 Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakanmulai dari bulan Desember

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan 12 Desember 2024 sampai bulan Mei 2025

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian pendahuluan (prariset)																												
2	Penyusunan Tugas Akhir																												
3	Pembimbingan Tugas Akhir																												
4	Seminar Tugas Akhir																												
5	Penyempurnaan Tugas Akhir																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Pengelolaan dan analisis data																												
8	Penyusunan skripsi																												
9	Pembimbingan skripsi																												
10	Sidang meja hijau																												
11	Penyempurnaan skripsi dan penulisan jurnal																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji (Harinaldi 2005, hal 2). Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 330 orang.

Tabel 3.3
Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Region II

No	Bagian	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana
1	Akuntansi Dan Keuangan	17	18
2	Pengadaan dan IT	15	20
3	Divisi Satuan Pengawasan Intern Regional II	17	3
4	SDM Dan Sistem Manajemen	16	14
5	Sekretariat Dan Hukum	19	62
6	Tanaman	26	26
7	Teknik Dan Pengolahan	22	55
Total		132	198

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah sebagian, atau subset (himpunan bagian), dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya, yang mengakibatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan pengkajian terhadap data tersebut, sehingga pengkajian dilakukan terhadap sampelnya saja. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin :

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (1 %, 5 %, 10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

Karena jumlah populasinya tidak diketahui. Maka diperlukan berdasarkan rumus lemeshow, dihasilkanlah perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{330}{1 + (330(0,10))^2}$$

$n = 76,7$ digenapkan menjadi 77 karyawan

Sehingga didapatkan hasil sampel 76,7. Dari hasil tersebut dibulatkan dan menjadi 77 karyawan. Dengan demikian penelitian ini setidaknya peneliti harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 77 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit/kecil (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara untuk mengetahui permasalahan di perusahaan untuk menjadi bahan penelitiannya dengan melakukan kegiatan tanya jawab dengan karyawan PTPN IV tepatnya pada bagian SDM karena memiliki data informasi langsung yang relevan.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut berhubungan dengan objek yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori:

KETERANGAN	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

sumber : (Sugiyono, 2019)

Sebelum analisis data dikerjakan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas data yang diperoleh peneliti meliputi uji validitas dan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS .

3.5.3 Dokumentasi

Yaitu dengan mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini bersifat dokumentasi perusahaan. Pada Penelitian ini peneliti meminta jumlah karyawan tetap di seluruh bagian di kantor diriksi PT perkebunan Nusantara IV.

3.5.4 Uji Validitas

Dapat dilihat menggunakan rumus sebagai berikut: suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05(sig 2 – tailed < α 0,05)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

Σx = Jumlah pengamatan variabel X

Σy = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Σx^2 = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

Σy^2 = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma (x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi(X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.674 > 0.224	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.722 > 0.224	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.673 > 0.224	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.657 > 0.224	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.680 > 0.224	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.593 > 0.224	Valid
X1.7	0,001 < 0,05	0.745 > 0.224	Valid
X1.8	0,001 < 0,05	0.749 > 0.224	Valid
X1.9	0,001 < 0,05	0.618 > 0.224	Valid
X1.10	0,001 < 0,05	0.495 > 0.224	Valid

Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi(X2)

Item-Total Statistics			
Item	Sig < 0,05	Rhitung >	Keterangan

Sumber	Pernyataan		Rtabel	
	X2.1	0,001 < 0,05	0.632>0.224	Valid
	X2.2	0,001 < 0,05	0.609>0.224	Valid
	X2.3	0,001 < 0,05	0.711>0.224	Valid
	X2.4	0,001 < 0,05	0.699>0.224	Valid
	X2.5	0,001 < 0,05	0.661>0.224	Valid
	X2.6	0,001 < 0,05	0.801>0.224	Valid
	X2.7	0,001 < 0,05	0.690>0.224	Valid
	X2.8	0,001 < 0,05	0.645>0.224	Valid

Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Sumber	Item-Total Statistics			Keterangan	
	Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel		
	Y.1	0,001 < 0,05	0.621>0.224		Valid
	Y.2	0,001 < 0,05	0.641>0.224		Valid
	Y.3	0,001 < 0,05	0.636>0.224		Valid
	Y.4	0,001 < 0,05	0.749>0.224		Valid
	Y.5	0,001 < 0,05	0.677>0.224		Valid
	Y.6	0,001 < 0,05	0.471>0.224		Valid
	Y.7	0,001 < 0,05	0.680>0.224		Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.644>0.224	Valid		

Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 26 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

3.5.5 Uji Reabilitas

Uji realibitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji realibitas dilakukan dengan cara menggunakan cronbach's alpha. Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronvach alpha > 0.60 (Mudrajad, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrumen

12 : Varians total

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum b^2$: Jumlah varians butir

Dengan kriteria:

1. Jika nilai alpha $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

2. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,6$ maka instrumen tidak reliable (tidak terpercay).

Tabel 3.8
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	0.795>0.6	8	Reliable
Kompensasi (X1)	0.856>0.6	10	Reliable
Motivasi(X2)	0.831>0.6	8	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas Kompensasi dan Motivasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2015) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

$X_2 = \text{Motivasi}$

$\varepsilon = \text{Standart Error}$

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian inimerupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
2. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar

pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas(Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian(Juliandi et al., 2015)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Juliandi et al., 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SignificanceLevel* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X)secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabelterikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

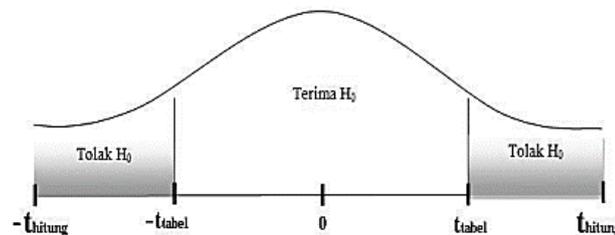
n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
 - b. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Kriteria pengambilan keputusan
 - a. jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Juliandi et al., 2015).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p -value) $< 0,005$, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

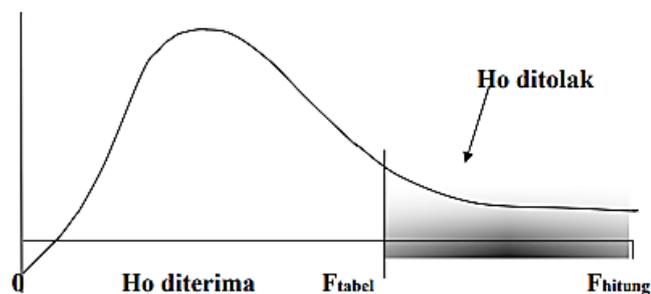
1. Bentuk pengujian

- a. $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Pengambilan keputusan

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien

yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi, 2018)

Keterangan : D= Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 penerapan kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi(X2), 8 pernyataan untuk variabelkinerja karyawan(Y).Angket yang disebarakan diberikan kepada 77responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 77 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	56	72.73%
2	Perempuan	21	27.27%
	Total	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki - lakisebanyak56(72.73%) dan perempuan sebanyak21(27.27%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki - laki.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	7	9.09%
2.	3 Tahun	18	23.38%
3.	4 Tahun	32	41.56%
4.	> 5 Tahun	20	25.97%
	Total	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan lamanya masa kerja, pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 7(9.09%) responden. Masa kerja 3 tahun, terdapat 18 (23.38%) responden. Masa kerja 4 adalah 32 (41.56%)responden. Masa kerja >5 tahun, terdapat 20 (25.97%) responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kompensasi (X1), motivasi(X2), kinerja karyawan(Y).Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	37.66%	37	48.05%	11	14.29%	-	-	-	-	77	100%
2	33	42.86%	39	50.65%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
3	34	44.16%	37	48.05%	6	7.79%	-	-	-	-	77	100%
4	22	28.57%	42	54.55%	13	16.88%	-	-	-	-	77	100%
5	23	29.87%	49	63.64%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
6	24	31.17%	41	53.25%	11	14.29%	1	1.30%	-	-	77	100%
7	13	16.88%	38	49.35%	23	29.87%	2	2.60%	-	-	77	100%
8	20	25.97%	45	58.44%	11	14.29%	1	1.30%	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai karyawan merasa jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37responden.
2. Dari jawaban mengenai karyawan merasa jumlah pekerjaan diberikan mempengaruhi kualitas hasil kerja bagi anda, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 39responden.
3. Dari jawaban mengenai karyawan sudah memaksimalkan pencapaian bekerjasesuaidenganprosedur yangtelahditetapkanolehperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37responden.
4. Dari jawaban mengenai tatacarakerjamembantuandadalambekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden.
5. Dari jawaban mengenai seberapa sering karyawan hadir tepat waktu dikantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49responden.
6. Dari jawaban mengenai anda merasa ada dukungan dari atasan yang mempengaruhi kehadiran anda, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 41responden.
7. Dari jawaban mengenai karyawan merasa kerja sama tim dapat meningkatkan kerja sama tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38responden.
8. Dari jawaban mengenai karyawanbekerjasesuaidenganrencanakerjadantargetyangtelahditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45responden.

4.1.3.2 Variabel Kompensasi(X1)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi(X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	44.16%	37	48.05%	6	7.79%	-	-	-	-	77	100%
2	22	28.57%	42	54.55%	13	16.88%	-	-	-	-	77	100%
3	27	35.06%	36	46.75%	13	16.88%	1	1.30%	-	-	77	100%
4	27	35.06%	39	50.65%	11	14.29%	-	-	-	-	77	100%
5	33	42.86%	39	50.65%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
6	25	32.47%	40	51.95%	12	15.58%	-	-	-	-	77	100%
7	29	37.66%	37	48.05%	11	14.29%	-	-	-	-	77	100%
8	33	42.86%	39	50.65%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
9	34	44.16%	37	48.05%	6	7.79%	-	-	-	-	77	100%
10	22	28.57%	42	54.55%	13	16.88%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai sistem pengajian pada perusahaan adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden.
2. Dari jawaban mengenai gaji yang anda terima sebanding dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42responden.
3. Dari jawaban mengenai sistem pengupahan pada perusahaan adil , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36responden.
4. Dari jawaban mengenai karyawan mendapatkan informasi yang cukup mengenai pengupahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39responden.
5. Dari jawaban mengenai seberapa sering anda menerima bonus/insentif atas pencapain kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39responden.
6. Dari jawaban mengenai responden merasa senang dengan keterbukaan informasi insentif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40responden.

7. Dari jawaban mengenai karyawan merasa tunjangan yang diberikan (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya,dll) cukup memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37responden.
8. Dari jawaban mengenai perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan melalui kompensasi, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 39responden.
9. Dari jawaban mengenai kepuasan kerja dirasakan oleh responden selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37responden.
10. Dari jawaban mengenai karyawan merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden.

4.1.3.3 Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Motivasi(X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	29.87%	49	63.64%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
2	24	31.17%	41	53.25%	11	14.29%	1	1.30%	-	-	77	100%
3	13	16.88%	38	49.35%	23	29.87%	2	2.60%	-	-	77	100%
4	20	25.97%	45	58.44%	11	14.29%	1	1.30%	-	-	77	100%
5	11	14.29%	46	59.74%	18	23.38%	2	2.60%	-	-	77	100%
6	16	20.78%	37	48.05%	20	25.97%	3	3.90%	1	1.30%	77	100%
7	23	29.87%	49	63.64%	5	6.49%	-	-	-	-	77	100%
8	24	31.17%	41	53.25%	11	14.29%	1	1.30%	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai anda percaya bahwa kerja keras anda berkontribusi terhadap keberhasilan tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49responden.
2. Dari jawaban mengenai kerja keras anda diimbangi dengan kompensasi yang adil, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 41responden.
3. Dari jawaban mengenai karyawan memiliki rencana karir cukup baik untuk mencapai cita cita, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38responden.
4. Dari jawaban mengenai pencapain cita coita pribadi anda sejalan dengan visi dan misi ptpn iv, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45responden.
5. Dari jawaban mengenai ketekunan anda berkontribusi dapat mencapai keberhasilan tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46responden.
6. Dari jawaban mengenai atasan selalu memperhatikan ketekunan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak37responden.
7. Dari jawaban mengenai rekan kerja saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49responden.
8. Dari jawaban mengenai karyawan mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 41responden.

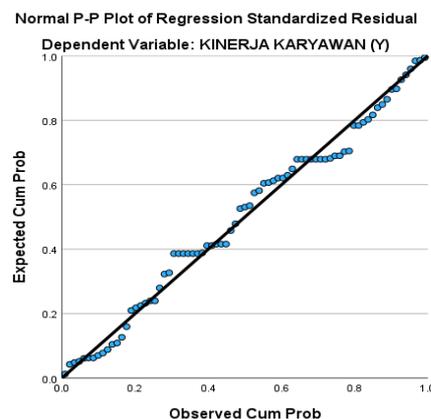
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Juliandi, 2018). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Juliandi, 2018). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

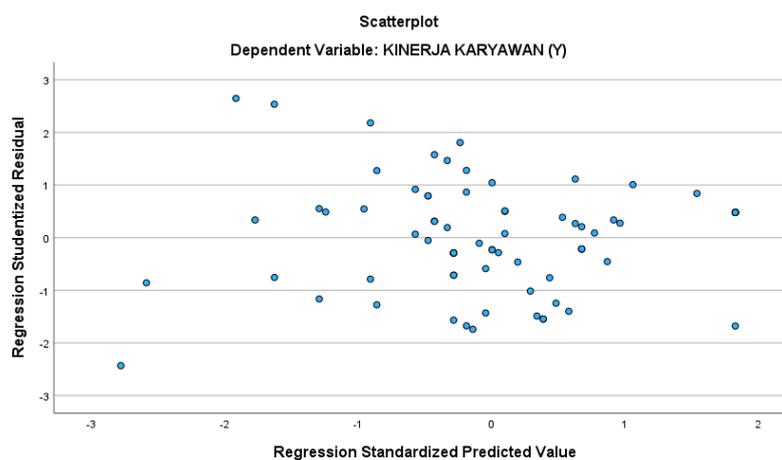
Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2018). Model regresi yang memenuhi

persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.7
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 7.889 + 0.282X_1 + 0.423X_2 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7.889 menunjukkan kompensasi dan motivasi dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 7.889.
2. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.282 dengan arah positif menunjukkan bahwa kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.282 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

3. Nilai koefisien motivasi sebesar 0.423 dengan arah positif menunjukkan bahwa motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.423 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 4.8

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.929 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.929 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 5.189 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.189 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.665	2	327.832	57.548	<0.001 ^b
	Residual	421.556	74	5.697		
	Total	1077.221	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari uji ANOVA atau *Ftest* di dapat nilai $F_{hitung} 57.548 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Juliandi, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur konstribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10

R-Square

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.780 ^a	0.609	0.598	2.387	1.826

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0.780$ untuk hubungan antar variabel dan *Adjusted R Square*= 0.598 berarti 59.8% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 59.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56.8%, sedangkan sisanya sebesar $(100\%-59.8\%=40.2\%)$ yang telah dipengaruhi oleh

faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.929 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.929 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini berpengaruh langsung pada produktivitas dan kualitas kerja, karena karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan adanya penghargaan atas pencapaian yang diraih. Sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja akan mendorong kompetisi sehat di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa kinerja

mereka dihargai dengan kompensasi yang pantas akan cenderung berusaha untuk mencapai standar yang lebih tinggi, sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian (Ndruru et al., 2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Suseno et al., 2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 5.189 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.189 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan tingkat semangat dan komitmen mereka dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki gairah yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaan, berusaha lebih keras, dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Ketika perusahaan memberikan penghargaan, pengakuan, atau peluang pengembangan diri yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih maksimal. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian pribadi dan kepuasan atas hasil kerja, juga sangat berpengaruh terhadap dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain itu, motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Karyawan yang termotivasi tidak hanya berfokus pada tugas individu mereka, tetapi juga lebih cenderung untuk bekerja sama dengan tim dan berbagi ide-ide kreatif. Hal ini dapat meningkatkan sinergi dalam organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya dukungan motivasi yang tepat, baik dari pemimpin maupun lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan merasa lebih terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dihadapi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian (Hulu, 2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Azfa& Solihah, 2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau F_{test} di dapat nilai $F_{hitung} 57.548 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang saling mendukung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus, dapat memberikan insentif langsung bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, motivasi yang tinggi,

baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk terus berkembang, berinovasi, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Kombinasi antara kompensasi yang tepat dan motivasi yang kuat akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu, ketika perusahaan berhasil mengelola kedua faktor ini dengan baik, efeknya akan terasa pada tingkat loyalitas dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja jangka panjang. Kompensasi yang baik memberikan dasar stabilitas finansial, sementara motivasi memberikan dorongan untuk terus berprestasi dan memberikan kontribusi lebih. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan termotivasi untuk berkembang akan lebih mudah untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, menciptakan sinergi yang mempercepat pencapaian target organisasi dan memperkuat budaya kerja yang produktif dan inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian (Imanto & Syawaludin, 2024) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Akhiryan & Ahmadi, 2024) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.929 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.929 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 5.189 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.664. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.189 > 1.664$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Dari uji ANOVA atau *Ftest* di dapat nilai $F_{hitung} 57.548 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan pada PTPN IV Regional II Kota Medan untuk meningkatkan program pengembangan karyawan yang berfokus pada pelatihan keterampilan dan pemberian kompensasi yang adil, guna memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Disarankan pada PTPN IV Regional II Kota Medan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan seimbang dengan kontribusi serta kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.
3. Disarankan pada PTPN IV Regional II Kota Medan untuk memperkuat program penghargaan dan pengakuan karyawan, serta memberikan peluang pengembangan karier yang jelas, guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 77 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1). 260-274.
- Akhiryana, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture Education and technology research (Cetera)*, 1(3), 56–67.
- Amoy, F. U., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perintis Perkasa Toyota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. 7(2). 310-316.
- Andreani, T. W. dan F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37–45.
- Anindi, D., & Prayogi, M. A. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2626>
- Arif, M., Syaifani, P. endah, Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. . (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 23–32.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(2). 204-218.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>

- Damayanti, L. E., Susilaningsih, & Indriayu, M. (2020). Financial Literacy in Student Financial Management Behavior in the Digital Age. *Proceedings of the 4th International Conference on Learning Innovation and Quality Education*, 1–4.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. ALFABETA.
- Daulay, R. (2017). *Manajemen*. Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (Ijebas)*. 1(2). 257-268.
- Gibson, I. D. (2003). *Organisasi, perilaku, Struktur dan proses, Edisi. Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih`*. Erlangga.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1). 120-135.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- 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.
- Hulu, A. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Hilizaloono Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 222-233.
- Hutomo, M., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 60–69.
- Ihsan, M. N., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Biller Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Sanobar Gunajaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan (Jimk)*. 5(1). 361-366.

Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 119–126.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.

Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.263>

Kasenda, R. (2015). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 1(3), 853–859.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2018). *Manajemen Kompensasi: Suatu Konsep Dan Praktis*. Madenatera.

Kuncoro Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.

Kurniawan, K., Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*, 9(2), 114–124.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(1). 30-41.

Manja, E., Pasaribu, F., Tanjung, H., & Tirtayasa, S. (2023). Influence Of Motivation, Work Discipline And Leadership Against Employee Performance At The Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi*. 12(3). 807-814.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio*:

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2). 296-307.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. 5(1). 75-89.
- Mattalata, R. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorinetasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nasution, F. H., Tanjung, B. N., & Tanjung, H. (2024). The Influence Of Motivation, Competence And Work Environment On The Performance Of Agricultural Instructors At The Mandailing Natal Regency Agriculture Service. *Proceeding Medan International Conference On Economic And Business*. 2(2). 712-719.
- Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. 7(2). 365-374.
- Ndruru, B., Hulu, F., Baene, E., & Harefa, I. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. *Jurnal EMT KITA*, 9(1), 134–143.
- Nurjaman. (2014). *Manajemen Proyek*. Pustaka Setia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jejak Publisher.
- Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- 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.

- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, A., Zam, F. zam, & Syams, H. (2020). Po12. *Brachytherapy*, 1(2745–7257), 1–18.
- 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). 131-144.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka.
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1413–1426. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.725>
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan. In *Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suseno, F. S., Widjajanti, K., & Kusnilawati, N. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt. Almega Sejahtera “Service Division”. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(5), 27–41
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno., & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1). 891-901.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1). 60-74.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11 (2), 121-137.
- Tanjung, H. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(1). 30-41.
- Tanjung, H., & Tanjung, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*. 4(3). 296-310.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v5i1.1671>

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KOMPENSASI (X1)											
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	37
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	43
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
14	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
17	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	26
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
32	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
36	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
39	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	28
40	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	37
41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
48	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
49	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	33
50	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	40
51	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	37
52	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	36
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
54	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	42
55	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
56	4	4	3	3	4	4	4	1	1	4	32
57	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	32
58	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	38
59	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	41
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
61	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
62	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	40
63	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	40
64	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
65	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	42
66	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	38
67	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	40
68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
69	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	43
70	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	41
71	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
72	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
73	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	41
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
75	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
76	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	38
77	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	41

47	5	3	4	4	4	5	4	4	33
48	2	2	3	3	4	4	4	3	25
49	5	5	4	4	3	3	4	2	30
50	5	5	4	4	3	3	2	2	28
51	3	4	3	3	3	3	4	4	27
52	5	5	3	4	4	4	5	5	35
53	3	3	3	4	4	4	4	5	30
54	4	4	5	5	5	5	4	3	35
55	4	4	4	4	3	4	4	4	31
56	4	5	3	4	3	2	3	4	28
57	1	3	4	4	4	4	3	3	26
58	4	5	4	2	3	4	4	3	29
59	2	4	4	5	5	4	3	3	30
60	3	4	4	5	5	5	3	4	33
61	4	3	4	4	5	4	4	4	32
62	5	3	4	4	5	4	4	5	34
63	4	4	4	3	4	4	4	4	31
64	5	3	3	4	5	4	4	4	32
65	4	2	3	4	4	5	5	5	32
66	3	4	3	4	4	4	5	5	32
67	5	5	1	4	4	5	5	5	34
68	4	4	5	5	5	4	4	5	36
69	5	4	3	4	3	4	4	3	30
70	3	4	5	5	4	4	4	4	33
71	3	4	4	4	4	4	5	5	33
72	5	4	4	5	4	4	5	5	36
73	4	5	4	4	3	4	5	5	34
74	4	5	4	5	5	4	4	4	35
75	4	4	5	5	4	4	5	5	36
76	5	4	4	5	4	5	5	4	36
77	3	5	4	4	4	4	4	4	32

47	3	5	4	4	4	3	3	4	30
48	3	5	5	4	3	2	5	4	31
49	4	4	4	3	4	4	4	4	31
50	4	4	4	2	3	3	4	4	28
51	5	5	2	2	3	4	2	4	27
52	5	5	5	5	5	4	4	4	37
53	3	4	4	5	5	5	5	4	35
54	4	4	4	3	5	5	3	3	31
55	4	4	4	4	4	3	3	3	29
56	2	3	3	3	4	4	4	4	27
57	4	4	5	5	5	4	3	4	34
58	5	4	5	5	4	4	5	4	36
59	3	4	4	4	4	5	5	5	34
60	5	4	4	4	4	5	4	3	33
61	4	5	4	3	4	4	5	5	34
62	5	4	4	4	5	4	5	5	36
63	4	5	5	5	5	5	4	3	36
64	2	4	4	4	4	4	4	3	29
65	2	4	5	5	5	4	4	4	33
66	5	4	4	4	4	4	5	4	34
67	4	4	3	4	5	4	4	5	33
68	4	4	5	4	4	5	3	4	33
69	3	4	4	4	5	4	1	4	29
70	4	4	5	4	3	4	4	4	32
71	4	5	5	4	4	4	5	5	36
72	4	5	4	4	5	4	5	4	35
73	4	5	4	5	5	4	4	4	35
74	4	5	4	4	4	4	4	4	33
75	4	4	5	5	4	4	5	5	36
76	5	4	4	5	3	5	4	5	35
77	4	5	5	5	5	4	4	4	36

Lampiran 2 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	0.624**	0.427**	0.460**	0.399**	0.404**	0.507**	0.302**	0.221	0.198	0.674**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.008	0.054	0.084	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	0.624**	1	0.465**	0.386**	0.472**	0.422**	0.541**	0.439**	0.291*	0.170	0.722**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.010	0.139	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	0.427**	0.465**	1	0.561**	0.414**	0.260	0.345**	0.378**	0.403**	0.243*	0.673**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	0.022	0.002	<0.001	<0.001	0.033	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	0.460**	0.386**	0.561**	1	0.476**	0.283*	0.390**	0.421**	0.232*	0.135	0.657**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	0.013	<0.001	<0.001	0.042	0.242	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	0.399**	0.472**	0.414**	0.476**	1	0.520**	0.552**	0.408**	0.184	0.140	0.680**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.110	0.224	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	0.404**	0.422**	0.260	0.283*	0.520**	1	0.498**	0.254*	0.174	0.190	0.593**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	0.022	0.013	<0.001		<0.001	0.026	0.130	0.097	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	0.507**	0.541**	0.345**	0.390**	0.552**	0.498**	1	0.546**	0.296**	0.259*	0.745**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	0.002	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	0.009	0.023	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	0.302**	0.439**	0.378**	0.421**	0.408**	0.254*	0.546**	1	0.611**	0.417**	0.749**
	Sig. (2-tailed)	0.008	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.026	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	0.221	0.291*	0.403**	0.232*	0.184	0.174	0.296**	0.611**	1	0.546**	0.618**
	Sig. (2-tailed)	0.054	0.010	<0.001	0.042	0.110	0.130	0.009	<0.001		<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.10	Pearson Correlation	0.198	0.170	0.243*	0.135	0.140	0.190	0.259*	0.417**	0.546**	1	0.495**
	Sig. (2-tailed)	0.084	0.139	0.033	0.242	0.224	0.097	0.023	<0.001	<0.001		<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	0.674**	0.722**	0.673**	0.657**	0.680**	0.593**	0.745**	0.749**	0.618**	0.495**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	10

Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	0.485**	0.313**	0.349**	0.232 [*]	0.356**	0.281 [*]	0.263 [*]	0.632**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	0.006	0.002	0.043	0.001	0.013	0.021	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	0.485**	1	0.388**	0.338**	0.190	0.307**	0.351**	0.179	0.609**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	0.003	0.099	0.007	0.002	0.119	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	0.313**	0.388**	1	0.574**	0.461**	0.563**	0.308**	0.258 [*]	0.711**
	Sig. (2-tailed)	0.006	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.006	0.024	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	0.349**	0.338**	0.574**	1	0.454**	0.512**	0.319**	0.328**	0.699**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.003	<0.001		<0.001	<0.001	0.005	0.004	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	0.232 [*]	0.190	0.461**	0.454**	1	0.559**	0.325**	0.448**	0.661**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.099	<0.001	<0.001		<0.001	0.004	<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6	Pearson Correlation	0.356**	0.307**	0.563**	0.512**	0.559**	1	0.608**	0.479**	0.801**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.007	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7	Pearson Correlation	0.281 [*]	0.351**	0.308**	0.319**	0.325**	0.608**	1	0.637**	0.690**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.002	0.006	0.005	0.004	<0.001		<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	0.263 [*]	0.179	0.258 [*]	0.328**	0.448**	0.479**	0.637**	1	0.645**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.119	0.024	0.004	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	0.632**	0.609**	0.711**	0.699**	0.661**	0.801**	0.690**	0.645**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.831	8

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	0.572**	0.278*	0.237*	0.227*	0.190	0.257*	0.361**	0.621**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	0.014	0.038	0.047	0.098	0.024	0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	0.572**	1	0.369**	0.278*	0.381**	0.118	0.248*	0.312**	0.641**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	0.014	<0.001	0.306	0.029	0.006	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	0.278*	0.369**	1	0.552**	0.245*	0.247*	0.359**	0.268*	0.636**
	Sig. (2-tailed)	0.014	<0.001		<0.001	0.032	0.030	0.001	0.018	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	0.237*	0.278*	0.552**	1	0.619**	0.325**	0.466**	0.343**	0.749**
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.014	<0.001		<0.001	0.004	<0.001	0.002	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	0.227*	0.381**	0.245*	0.619**	1	0.275*	0.358**	0.350**	0.677**
	Sig. (2-tailed)	0.047	<0.001	0.032	<0.001		0.015	0.001	0.002	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	0.190	0.118	0.247*	0.325**	0.275*	1	0.194	0.177	0.471**
	Sig. (2-tailed)	0.098	0.306	0.030	0.004	0.015		0.092	0.124	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	0.257*	0.248*	0.359**	0.466**	0.358**	0.194	1	0.528**	0.680**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.029	0.001	<0.001	0.001	0.092		<0.001	<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	0.361**	0.312**	0.268*	0.343**	0.350**	0.177	0.528**	1	0.644**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.006	0.018	0.002	0.002	0.124	<0.001		<0.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	0.621**	0.641**	0.636**	0.749**	0.677**	0.471**	0.680**	0.644**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

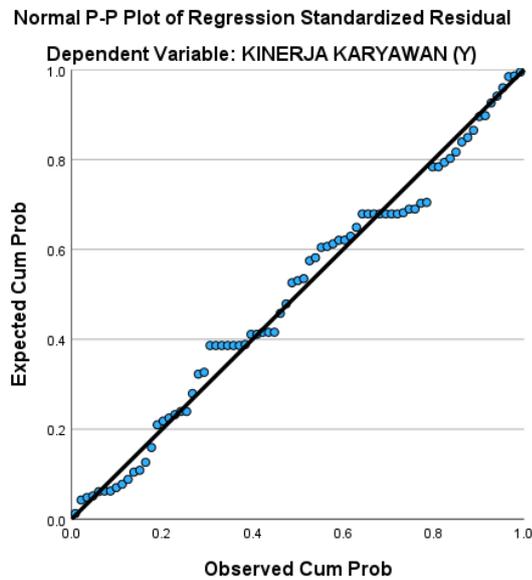
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.795	8

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



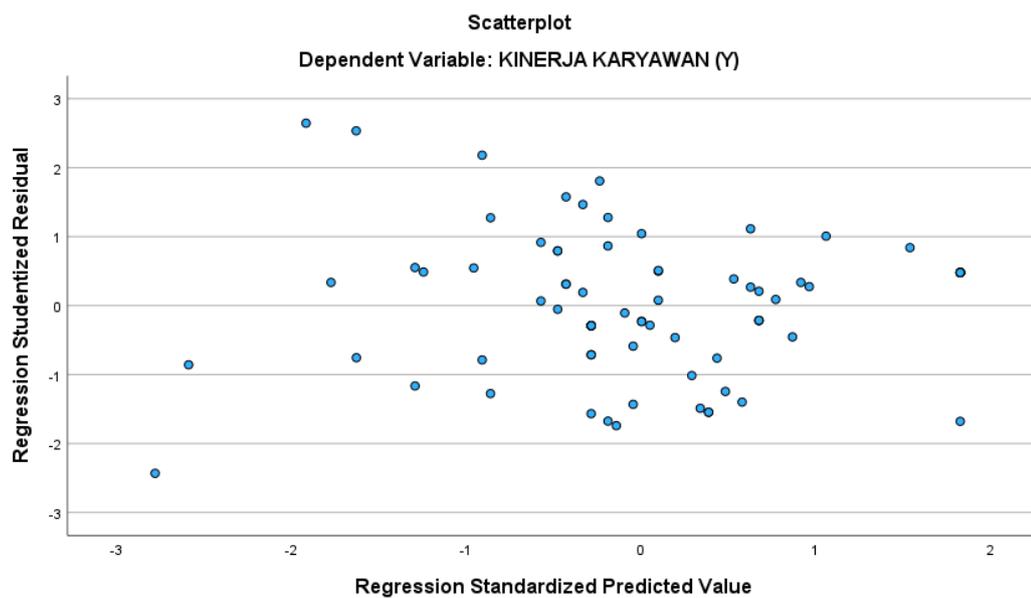
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.889	2.446		3.225	0.002		
	KOMPENSASI (X1)	0.282	0.072	0.371	3.929	<0.001	0.594	1.684
	MOTIVASI (X2)	0.423	0.082	0.490	5.189	<0.001	0.594	1.684

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.665	2	327.832	57.548	<0.001 ^b
	Residual	421.556	74	5.697		
	Total	1077.221	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.780 ^a	0.609	0.598	2.387	1.826

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)