

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 KEBUN MAMBANG MUDA**

TUGAS AKHIR

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



OLEH:

NAMA	: FACHRUL DWI RAHMAN
NPM	: 1905160202
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 13 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama : FACHRUL DWI RAHMAN
NPM : 1905160202
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 KEBUN MAMBANG JUDA

Dinyatakan : (B) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc.Prof. Beni Andriani, S.E., M.M.)

(Dody Firmansyah, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si)

Ketua



Sekretaris

(Assoc.Prof. Dr. H. Lantari, S.E., M.M., M.Si, C.M.A.)

(Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : FACHRUL DWI RAHMAN
NPM : 1905160202
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV KEBUN MUDA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing

Assoc. Prof. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si. Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : FACHRUL DWI RAHMAN
N.P.M : 1905160202
Dsen Pembimbing : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV KEBUN MAMBANG MUDA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Hasil ythipotesis dan pembahasan dikumpulkan dari jurnal dan buku yang relevan dgn topik		
BAB 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meha Hijau	tee kan menentuhi syarat utk yian rekursi	22/25 17	J

Medan, Mei 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **FACHRUL DWI RAHMAN**
NPM : **1905160202**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN MUDA**

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



FACHRUL DWI RAHMAN

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda

Fachrul Dwi Rahman

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda

Fachrul Dwi Rahman

*Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238*

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work motivation and compensation on employee performance both partially and simultaneously. The approach used in this study is the associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda. The sample in this study used a saturated sample of 100 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression Analysis Tests, Hypothesis Tests (t-Test and F-Test), and Determination Coefficients. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work motivation and compensation have a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda

Keywords: Work Motivation, Compensation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda”**.

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

penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Idrus dan Ibunda Asmiana tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
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 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. 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 Syarifuddin, SE. M.Si selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir
7. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Kepada kakak saya Nurul Alfi Oetari dan adik saya Najwa Filzah yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan, Mei 2025
Penulis

Fachrul Dwi Rahman
NPM: 1905160202

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	23
2.1.2 Kompensasi.....	26
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	26
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	28
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	28
2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.3 Hipotesis Penelitian	37

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Defenisi Operasional Variabel	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data	48

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	53
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	53
4.1.2 Karateristik Responden	54
4.1.3 Jawaban Responden	55
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	61
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	64
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	69
4.2.5 Pembahasan	69

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	40
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	41
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	41
Tabel 3.6 Skala Likert	44
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi	46
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel 4.1 Skala Likert	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	66
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	67
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Hendro, 2018).

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (J Jufrizen, 2016).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Permana, 2015).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Arianty et al., 2016).

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada

seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut(Wahyudi & Tupti, 2019).

Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri sebelumnya (Daulay et al, 2017).

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya (Rajayu, 2017).

Kompensasi adalah suatu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperthankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2011).

Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khair, 2017).

Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal. Dalam pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor perusahaan tempat dimana orang bekerja atau lokasi kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, undang-undang dan peraturan yang berlaku (Pratama, 2019).

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Arifudin, 2019).

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda adalah salah satu perkebunan yang di kelola oleh badan usaha milik negara. Berdasarkan pengamatan awal penulis pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda, penulis menemukan masalah dimana dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dimana

setiap pegawai yang terdapat dilingkungan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda diberikan target pekerjaan yang harus dicapai namun ada beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target tersebut, Selanjutnya masalah pada kompensasi dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari perusahaan hal ini dikarenakan sering telatnya perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.

Selanjutnya pada motivasi kerja dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik dimana pimpinan hanya menekankan kepada setiap karyawan agar mencapai target yang telah ditentukan, sehingga tanpa disadari para karyawan kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda pada hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target dari yang telah ditentukan.
2. Pegawai kurang setuju dengan pemberian kompensasi yang berupa bonus dikarenakan kompensasi yang diberikan sering telat dan pada akhirnya kinerja pegawai mengalami penurunan.
3. Pegawai kurang mendapatkan motivasi lebih giat bekerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekan kepada karyawan untuk mencapai target sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kompensasi dan motivasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kompensasi yang diukur dengan bonus langsung dan tidak langsung, motivasi kerja diukur dengan arahan pimpinan secara langsung dengan pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kemampuan pegawai

dalam mencapai target perusahaan dengan subjek pegawai tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompensasi, motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan

salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini adalah penjelasan factor yang mempengaruhi kinerja :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

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.

3) Disiplin

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

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Inisiatif

Berikut ini adalah penjelasan factor yang mempengaruhi kinerja

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut ini adalah penjelasan indicator kinerja tersebut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- 4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja.

- 3) Tanggung Jawab.
- 4) Kerjasama.
- 5) Inisiatif.

Berikut ini adalah penjelasan indicator kinerja tersebut :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

- 3) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- 4) Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- 5) Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (E Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

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

2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplin kerja pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan

pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut(E Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu factor internal dan factor eksternal.

Berikut ini adalah penjelasan factor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut :

1. Faktor internal

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka 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 :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

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

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

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

6) Peraturan yang fleksibel

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

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi

para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

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

6) Pengakuan

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

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Keahlian
- 5) Keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Berikut ini adalah penjelasan indicator motivasi kerja tersebut :

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi kerja tersebut :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (E Sutrisno, 2010) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut (Susanto, 2017) kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang

makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh

Menurut (Larasati, 2018) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin, 2007) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan

kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, Posisi atau jabatan karyawan, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah.

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2010) faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
- 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan,
- 3) serikat buruh/ organisasi karyawan,
- 4) Produktivitas kerja karyawan,
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,
- 6) Biaya hidup/*cost of living*,
- 7) Posisi jabatan karyawan,
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan,

- 9) Kondisi perekonomian nasional,
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja,
- 2) Kemampuan membayar,
- 3) Kesiediaan membayar,
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja,
- 5) Serikat pekerja,
- 6) Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah perusahaan tempat dimana orang bekerja atau lokasi kerja, Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesiediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, kemampuan membayar, kesiediaan membayar, suplai, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku

2.1.3.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2010) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji/upah,
- 2) Asuransi,

3) Tunjangan,

4) Premi

Berikut ini adalah penjelasan indicator kompensasi :

1) Gaji/upah,

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Asuransi,

Asuransi merupakan penanggulungan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3) Tunjangan,

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

Sedangkan menurut (Umar, 2016) indikator-indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

2. Insentif

3. Bonus

4. Upah

5. Premi

6. Pengobatan

Berikut ini adalah penjelasan indikator kompensasi :

1. Gaji

Penerimaan imbalan dari perusahaan kepada pegawainya yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan (*reward*) yang sifatnya tidak tetap atau diberikan sewaktu-waktu untuk memotivasi pegawai agar produktifitasnya meningkat.

3. Bonus

Pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.

4. Upah

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai berdasarkan lamanya jam kerja.

5. Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resiko-resiko yang ada kaitannya dengan kesehatan pegawai.

Berdasarkan beberapa teori indikator kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi adalah gaji, upah, insentif, fasilitas, asuransi, tunjangan, premi, tingkat bayaran, struktur bayaran,

penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

2.2 Kerangka Konseptual

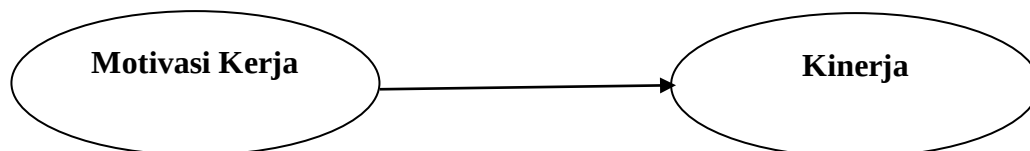
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

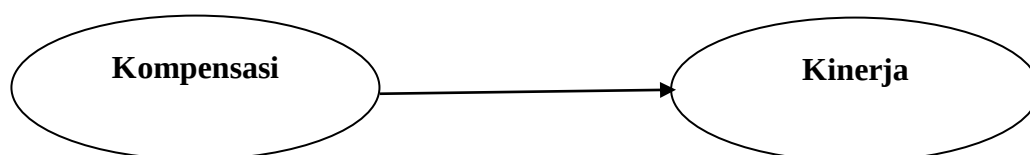
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Jufrizen, 2015).

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi

yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen. Jufrizen, 2016), (Jufrizen Jufrizen, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar M F & Khair, 2020), (Sukoco et al., 2020), (D. S. Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

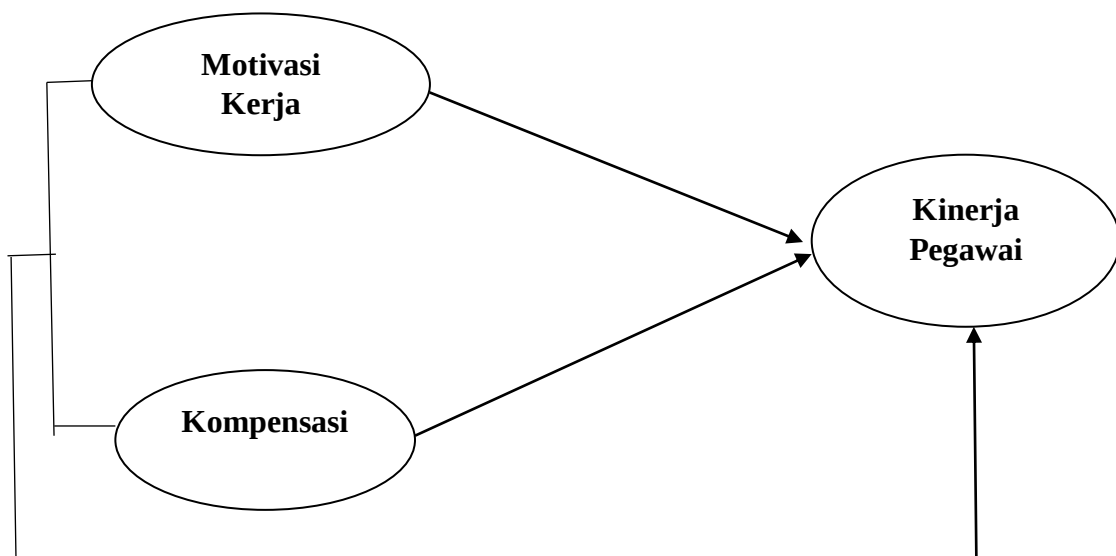
Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan

rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakana angket, wawancara dan lainnya.(Sugiyono, 2022b)

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022a) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji/upah
2	Asuransi
3	Tunjangan
4	Premi

Sumber: (Hasibuan, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda terletak di Desa Perkebunan Membang Muda, Kecamatan Kualuh Hulu dan Kabupaten Labuhan batu Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Februari 2025 sampai Mei 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan proposal								■	■	■	■									
4	Bimbingan Proposal										■	■									
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset												■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi														■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																■	■			

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda yang berjumlah 85 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 85 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/*Interview*.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

3. Studi dokumentasi.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skala Likert

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

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

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan ^{hitung} bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2022b) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

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

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2022b), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t_{hitung} lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig* (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)				
Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0.805 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.866 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.905 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.867 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.856 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.873 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.821 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.267 > 0,220	0.017 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS : 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X1)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X1.1	0.655 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.528 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.545 > 0,220	0.000< 0,05	Valid
	X1.4	0.712 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.767 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.665 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.7	0.729 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.8	0.720 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.9	0.657 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.786 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.11	0.829 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.12	0.796 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.13	0.692 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.14	0.768 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.15	0.709 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X1.16	0.720 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)				
Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0.736 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.748 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.793 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.825 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.543 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.717 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.802 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.568 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

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

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.921	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.844		Reliabel
Kompensasi (X2)	0.925		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

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

3.6 Teknik Analisis Data

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

3.6.1 Metode regresi linear berganda

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

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

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Kompensasi
$\beta_1, \beta_2,$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

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

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015)

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel

independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2022b)

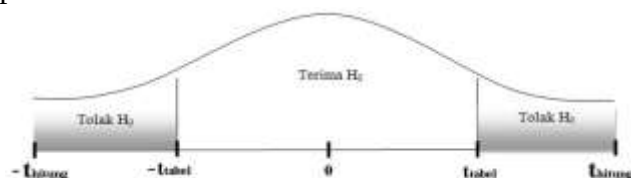
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2022b)

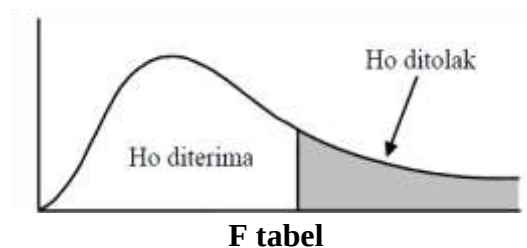
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 85 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda responden sebagai sampel, akan tetapi angket yang disebar tidak seluruhnya diisi oleh responden dengan alasan responden sedang sibuk dan tidak ada diruangan, dimana jumlah angket yang diisi oleh responden adalah sebanyak 80, sehingga dalam penelitian ini jumlah data yang diolah ada sebanyak 80 responden. Penelitian ini menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable.

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 80 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti berikut ini :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 80 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1		
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Perempuan	38	47,50
Laki-laki	42	52,50
Jumlah	80	100

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin. Dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pria lebih banyak dari laki-laki yaitu pria 42 responden (52,50%).

4.1.2.2 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 80 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenjang Pendidikan :		
S1	65	81,25
D3	10	12,50
SMA	5	6,25

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 65 responden (81,25%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	41.3	31	38.8	14	17.5	1	1.3	1	1.3	80	100%
2	39	48.8	22	27.5	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
3	32	40.0	29	36.3	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
4	31	38.8	31	38.8	17	21.3	1	1.3	0	0	80	100%
5	30	37.5	31	38.8	17	21.5	2	2.5	0	0	80	100%
6	31	38.8	33	41.3	15	18.8	1	1.3	0	0	80	100%
7	29	36.3	28	35.0	20	25.0	3	3.8	0	0	80	100%
8	15	18.8	63	78.8	2	2.5	0	0	0	0	80	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 48.8%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.
4. Jawaban responden tentang mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
6. Jawaban responden tentang dapat diandalkan pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
7. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dengan apapun yang ditugaskan kepada, mayoritas responden menjawab “sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 63 orang dengan persentasi 78.8%.

4.1.3.2 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	53.8	20	25.0	17	21.3			0	0	80	100%
2	38	47.5	18	22.5	21	26.3	3	3.8	0	0	80	100%
3	29	36.3	21	26.3	18	22.5	3	3.8	9	11.3	80	100%
4	43	53.8	18	22.5	17	21.3	2	2.5	0	0	80	100%
5	48	53.8	20	25.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%
6	29	36.3	21	26.3	25	31.3	3	3.8	2	2.5	80	100%
7	38	47.5	17	21.3	22	27.5	3	3.8	0	0	80	100%
8	43	53.8	21	26.3	15	18.8	0	0	1	1.3	80	100%
9	33	41.3	31	38.8	14	17.5	1	1.3	1	1.3	80	100%
10	39	48.8	22	27.5	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
11	32	40.0	29	36.3	18	22.5	1	1.3	0	0	80	100%
12	31	38.8	31	38.8	17	21.3	1	1.3	0	0	80	100%
13	46	57.5	25	31.3	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
14	47	58.8	24	30.0	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
15	51	63.8	20	25.0	8	10.0	1	1.3	0	0	80	100%
16	52	65.0	16	20.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “ Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 47.5%.

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 43.8%.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 60.0%.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 36.3%.
7. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 47.5%.
8. Jawaban responden tentang Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 41.3%.
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 41.3%.

11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 38.8%.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi dikantor, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentasi 58.8%.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentasi 63.8%.
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentasi 65.0%.

4.1.3.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	57.5	25	31.3	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
2	47	58.8	24	30.0	9	11.3	0	0	0	0	80	100%
3	51	63.8	20	25.0	8	10.0	1	1.3	0	0	80	100%
4	52	65.0	16	20.0	11	13.8	1	1.3	0	0	80	100%
5	43	53.8	16	20.0	14	17.5	3	3.8	4	5.0	80	100%
6	43	53.8	16	20.0	21	26.3	0	0	0	0	80	100%
7	46	57.5	20	25.0	9	11.3	4	5.0	1	1.3	80	100%
8	32	40.0	21	26.3	22	27.5	2	2.5	3	3.8	80	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji yang saya dapat sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan negara, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentasi 58.8%.
3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentasi 63.8%.
4. Jawaban responden pimpinan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentasi 65.0%.

5. Jawaban responden tentang merasa bisa mengandalkna tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
6. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 53.8%.
7. Jawaban responden tentang Premi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 57.5%.
8. Jawaban responden tentang premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 40.0%.

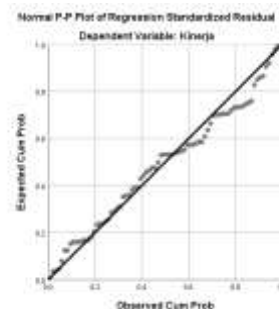
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

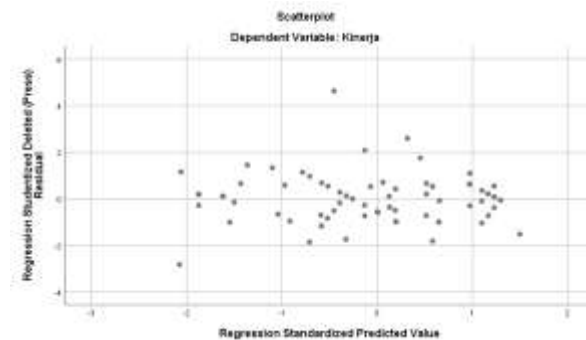
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.278	3.602
	Kompensasi	.278	3.602
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.278 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.602 < 10$. Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.278 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.602 < 10$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075
	Motivasi Kerja	.597	.048	1.142	12.470	.000
	Kompensasi	.304	.095	.293	3.201	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|-------------------|---------|
| 1. Konstanta | = 3.259 |
| 2. Motivasi kerja | = 0,597 |
| 3. Kompensasi | = 0,304 |

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

$$Y = 3.259 + 0,597_1 + 0,304_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.259 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3.259.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,597 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,518 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,304 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,304 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075
	Motivasi Kerja	.597	.048	1.142	12.470	.000
	Kompensasi	.304	.095	.293	3.201	.002

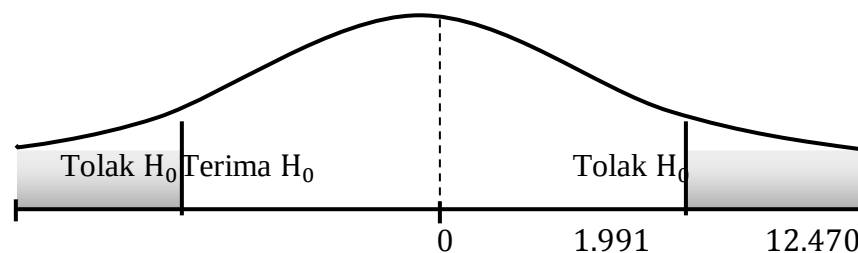
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 2 = 78$ adalah 1.991 $t_{hitung} = 12.470$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

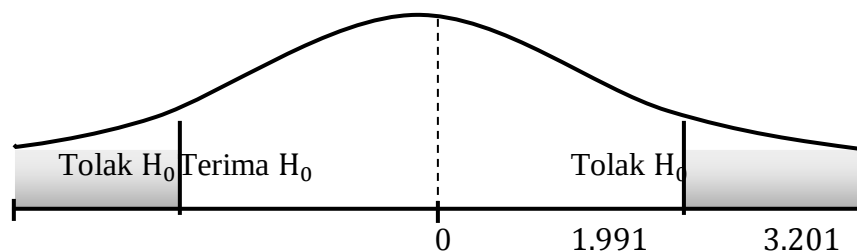
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,991$ atau $-t_{hitung} < -1,991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 12.470 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 80 - 2 = 78$ adalah 1.991 $t_{hitung} = 3.201$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,991$ atau $-t_{hitung} < -1,991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.201 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kompensasi sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

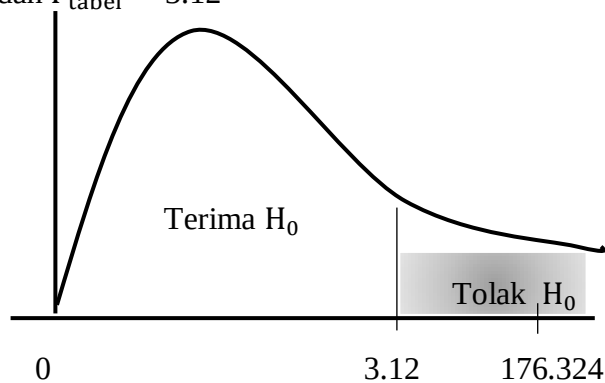
Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.205	2	832.603	176.324	.000 ^b
	Residual	363.595	77	4.722		
	Total	2028.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$F_{\text{hitung}} = 176.324 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 176.324 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($176.324 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.816	2.17302
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.821 \times 100\%$$

$$= 82.1\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R square* sebesar 0.821 yang berarti 82.1% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi sebesar 82.1% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 82.1\% = 17.9\%$. hal ini menunjukkan 17.9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus

dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 12.470 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda, dimana pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021); (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani,

2017) (Sembiring et al., 2020) (Astika & Yasa, 2018) dan (Susanti, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian ini didukung dengan skripsi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzi, 20223) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.201 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kompensasi sebesar $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti

membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Dengan demikian PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda harus bisa mempersatukan kebijakan kompensasi yang dibuat selama ini, bisa jadi karna kurang sesuai dengan harapan karyawan menyebabkan kinerja karyawan relatif kurang baik. Perusahaan bisa menaikkan sedikit insentif atau bonus, upah, pengobatan, premi, gaji, fasilitas kantor. Harapannya kenaikan ini bisa membuat kinerja karyawan akan cenderung, mungkin mereka akan lebih mudah mencapai target penjualan, kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, kemampuan untuk memenuhi kompleksitas perusahaan, pengalaman yang

pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis, sehingga semakin baik kebijakan kompensasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

Hasil penelian ini didukung dengan teori (Mangkunegara, 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil jurnal terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Jufrizen Jufrizen, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020), (Arismunandar M F & Khair, 2020), (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020) (Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019), (J Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian ini didukung dengan hasil skripsi yang dilakukan oleh (Nasution, 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 176.324 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($176.324 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dimana pemberian kompensasi yang tidak telat, sesuai dengan harapan karyawan dan pimpinan yang selalu memotivasi pegawai maka pegawai akan puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang di kerjakan karyawan tersebut akan selesai dengan tepat waktu serta target yang diberikan kepada karyawan akan tercapai.

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk

mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi

kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.
3. Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

5.2 Saran

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

1. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda agar memperhatikan motivasi kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus,

memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir..

2. Melihat dari masih banyaknya karyawan yang memperoleh bonus tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih memperhatikan kebutuhan sehari-hari karyawan selain itu pimpinan diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya hal tersebut dilakukan supaya awak karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda, agar memberikan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan motivasi kerja dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 80 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arismunandar M F, & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (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>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Gultom, D. K. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. 14(02), 176–184.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1), 1–10.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, Jufrizen. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal KESKAP Fisip*, 14(2), 579–592.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, Jufrizen. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, Jufrizen, & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Iimu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 1–15.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.

Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MMW di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 425–437.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Fachrul Dwi Rahman memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Kebun Mambang Muda”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

☐

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					
4	Saya mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya dapat diandalkan pimpinan saya					
Sikap						
7	Saya selalu bertanggung jawab dengan apapun yang ditugaskan kepada saya					
8	Saya melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai					

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Kemauan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kerelaan						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik					

	secara kualitas mampu kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji / Upah						
1	Gaji yang saya dapat sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan negara					
2	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
Asuransi						
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
4	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan					
Tunjangan						
5	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan					

6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya					
Premi						
7	Premi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya					
8	Premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya					

43	4	5	3	3	5	3	5	5	33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	5	5	4	4	3	3	4	5	33
46	5	5	4	4	2	5	5	5	35
47	4	4	4	5	5	5	5	5	37
48	4	4	4	5	5	5	5	5	37
49	4	4	4	5	5	5	5	5	37
50	5	5	5	5	3	5	5	4	37
51	5	5	5	5	4	4	5	5	38
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	4	4	5	3	3	3	30
55	5	5	5	5	5	4	5	4	38
56	3	3	3	3	5	5	2	5	29
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	3	5	5	5	38
60	4	5	5	5	5	4	4	5	37
61	5	5	5	3	3	3	3	3	30
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	3	5	5	5	1	3	5	5	32
64	4	4	5	5	3	4	3	4	32
65	5	5	4	4	5	5	5	5	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	4	4	4	4	4	3	4	5	32
70	4	5	5	5	4	4	4	4	35
71	5	5	5	5	2	3	1	4	30
72	5	4	4	4	4	3	2	1	27
73	4	5	5	5	4	5	5	5	38
74	5	5	5	5	1	5	4	3	33
75	3	3	4	4	2	3	2	2	23
76	5	5	5	5	4	3	4	4	35
77	5	5	5	5	5	4	4	4	37
78	5	5	5	5	1	5	5	5	36
79	5	5	5	5	5	3	4	3	35
80	5	5	5	5	4	3	4	5	36

N o	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15	X1 .16	JL M
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5 4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	7 8
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5 9
4	5	3	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	6 3
5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 2
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 9
7	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5 1
8	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5 8
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 9
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	6 9
13	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7 6
14	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	7 3
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6 2
16	3	4	2	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	6 4
17	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5 7
18	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	7 1
19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	7 4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6 5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7 9
23	4	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	6 5

2																	8
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
2																	6
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	9
2																	6
6	5	4	1	3	5	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
2																	7
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9
2																	6
8	4	5	1	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5
2																	7
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	9
3																	7
0	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
3																	7
1	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	0
3																	6
2	5	5	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	5	6
3																	5
3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	6
3																	6
4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	4	5	3	5	5	6
3																	4
5	3	3	1	2	1	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3
3																	6
6	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	0
3																	8
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
3																	7
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8
3																	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
4																	6
0	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4																	6
1	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4																	8
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
4																	6
3	3	5	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	6
4																	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
4																	6
5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	8
4																	6
6	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	7
4																	7
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4

4																	7
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4																	7
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5																	7
0	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
5																	7
1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5																	8
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
5																	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
5																	5
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	8
5																	7
5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	0
5																	4
6	4	3	5	5	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	9
5																	6
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5																	8
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
5																	7
9	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4
6																	7
0	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3
6																	6
1	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	0
6																	7
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8
6																	6
3	5	1	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
6																	6
4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3
6																	7
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1
6																	8
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
6																	7
7	5	3	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6																	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8
6																	6
9	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
7																	6
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	7
7																	6
1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	7

7																	6
2	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7																	7
3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
7																	6
4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	7
7																	5
5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0
7																	6
6	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	9
7																	7
7	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	0
7																	7
8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
7																	5
9	5	1	4	2	5	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	7
8																	7
0	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6

43	5	5	5	5	4	5	4	4	37
44	3	3	3	3	3	3	3	4	25
45	4	5	4	4	4	4	4	4	33
46	4	5	4	3	4	3	4	4	31
47	4	5	4	4	4	5	4	4	34
48	4	5	4	4	4	5	4	4	34
49	4	5	4	4	4	5	4	4	34
50	4	5	5	5	4	5	5	4	37
51	5	4	4	5	5	5	5	4	37
52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
53	3	3	3	3	3	3	3	4	25
54	4	4	4	3	4	4	3	4	30
55	5	5	4	4	4	4	5	4	35
56	1	2	2	2	2	2	3	4	18
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	5	5	3	3	5	5	32
60	5	4	5	4	5	4	5	4	36
61	3	3	3	3	3	3	3	5	26
62	5	5	5	5	5	5	4	5	39
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	3	3	4	3	4	4	4	5	30
65	4	3	4	4	5	4	5	4	33
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	4	4	4	4	4	4	3	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	5	5	5	3	5	5	5	37
74	4	4	4	4	3	4	4	5	32
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	4	4	4	4	4	4	4	5	33
77	4	4	4	4	4	5	5	4	34
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	2	3	4	4	3	4	3	5	28
80	5	5	5	4	4	5	4	5	37

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	33.2000	5.06764	80
Motivasi Kerja	67.8250	9.70029	80
Kompensasi	34.6250	4.88960	80

Correlations

		Kinerja	Motivasi Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.893	.677
	Motivasi Kerja	.893	1.000	.850
	Kompensasi	.677	.850	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Kinerja	80	80	80
	Motivasi Kerja	80	80	80
	Kompensasi	80	80	80

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.821	.816	2.17302	.821	176.324	2	77	.000	1.077

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.205	2	832.603	176.324	.000 ^b
	Residual	363.595	77	4.722		
	Total	2028.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	3.259	1.806		1.805	.075	-.336	6.855					
Motivasi Kerja	.597	.048	1.142	12.470	.000	.501	.692	.893	.818	.278	.278	3.602
Kompensasi	.304	.095	.293	3.201	.002	.493	.115	.677	.343	.278	.278	3.602

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
63	4.087	40.00	31.1192	8.88078

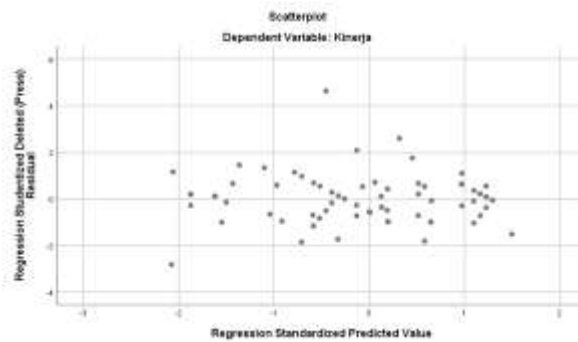
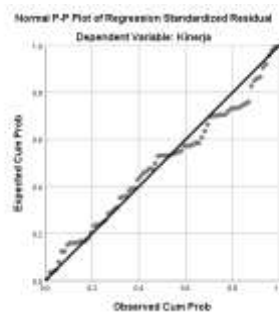
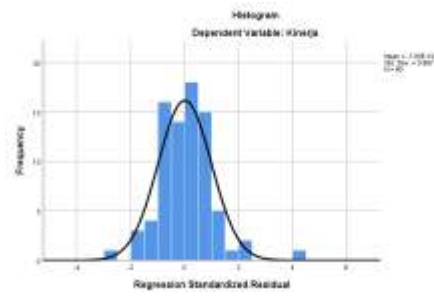
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.6793	40.0671	33.2000	4.59114	80
Std. Predicted Value	-2.074	1.496	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.245	.944	.398	.138	80
Adjusted Predicted Value	23.2216	40.4832	33.2046	4.60095	80
Residual	-5.67925	8.88078	.00000	2.14534	80
Std. Residual	-2.614	4.087	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.712	4.120	-.001	1.005	80
Deleted Residual	-6.11679	9.02725	-.00456	2.22594	80
Stud. Deleted Residual	-2.833	4.637	.005	1.044	80
Mahal. Distance	.017	13.910	1.975	2.372	80
Cook's Distance	.000	.189	.013	.029	80
Centered Leverage Value	.000	.176	.025	.030	80

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.11	Pearson Correlation	.484**	.282*	.410**	.505**	.528**	.458**	.666**	.652**	.673**	.758**	1	.805**	.505**	.726**	.488**	.477**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.12	Pearson Correlation	.454**	.349**	.321**	.551**	.596**	.483**	.562**	.555**	.556**	.735**	.805**	1	.469**	.603**	.519**	.505**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.13	Pearson Correlation	.407**	.357**	.255*	.430**	.583**	.315**	.355**	.389**	.461**	.437**	.505**	.469**	1	.776**	.728**	.629**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.022	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.14	Pearson Correlation	.512**	.215	.231*	.403**	.551**	.317**	.468**	.615**	.628**	.583**	.726**	.603**	.776**	1	.740**	.640**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.039	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.15	Pearson Correlation	.573**	.199	.177	.387**	.624**	.391**	.310	.465**	.424**	.437**	.488**	.519**	.728**	.740**	1	.893**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.116	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.16	Pearson Correlation	.562**	.254*	.241*	.442**	.686**	.370**	.360**	.445**	.383**	.489**	.477**	.505**	.629**	.640**	.893**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.032	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Morivasi Kerja	Pearson Correlation	.655**	.528**	.545**	.712**	.767**	.665**	.729**	.720**	.657**	.786**	.829**	.796**	.692**	.768**	.709**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	16

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.776**	.728**	.629**	.254*	.423**	.499**	.179	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.023	.000	.000	.112	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.776**	1	.740**	.640**	.108	.353**	.550**	.386**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.340	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.728**	.740**	1	.893**	.233*	.461**	.505**	.238*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.037	.000	.000	.034	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.629**	.640**	.893**	1	.318**	.511**	.542**	.338**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.254*	.108	.233*	.318**	1	.361**	.377**	.150	.543**
	Sig. (2-tailed)	.023	.340	.037	.004		.001	.001	.183	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.423**	.353**	.461**	.511**	.361**	1	.619**	.332**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001		.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.499**	.550**	.505**	.542**	.377**	.619**	1	.439**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.179	.386**	.238*	.338**	.150	.332**	.439**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.034	.002	.183	.003	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kompensasi	Pearson Correlation	.736**	.748**	.793**	.825**	.543**	.717**	.802**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	8

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.678**	.673**	.556**	.743**	.680**	.566**	.059	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.604	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.2	Pearson Correlation	.678**	1	.758**	.735**	.686**	.766**	.636**	.100	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.375	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.3	Pearson Correlation	.673**	.758**	1	.805**	.728**	.721**	.719**	.289**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.4	Pearson Correlation	.556**	.735**	.805**	1	.685**	.694**	.733**	.221*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.049	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.5	Pearson Correlation	.743**	.686**	.728**	.685**	1	.758**	.622**	.054	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.633	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.6	Pearson Correlation	.680**	.766**	.721**	.694**	.758**	1	.641**	.215	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.055	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.7	Pearson Correlation	.566**	.636**	.719**	.733**	.622**	.641**	1	.183	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.104	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y1.8	Pearson Correlation	.059	.100	.289**	.221*	.054	.215	.183	1	.267*
	Sig. (2-tailed)	.604	.375	.009	.049	.633	.055	.104		.017
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.805**	.866**	.905**	.867**	.856**	.873**	.821**	.267*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/1/2023

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

Medan, 24/1/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fachrul Dwi Rahman
NPM : 1905160202
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Masih banyak karyawan yang belum memenuhi persyaratan dan sesifikasi suatu jabatan untuk dipromosikan

Rencana Judul : 1. Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Kinerja Karyawan Pada
2. Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada
3. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Perkebunan Nusantara Iii Persero Kebun Membangmuda

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

Hormat Saya
Pemohon

(Fachrul Dwi Rahman)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 2, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/1/2023

Nama Mahasiswa : Fachrul Dwi Rahman

NPM : 1905160202

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 24/1/2023

Nama Dosen Pembimbing⁹⁾Judul Disetujui^{4a)}

PENGARUH ~~PENERAPAN~~ MOTIVASI DAN
KOMPENSAI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV KEBUN NEMBANG MUDA

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

Kurzwort:

*1. Diketahui Program Program Studi

***) Diese sind Klausur-Forschungsaufgaben

Selanjut diunggah oleh Prodi dan Dosen pembimbing, agar Tim dan seluruh mahasiswa ke-2 ini dapat lebih online "Upload Pengumuman Asbl Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terampil
Tiga pilar untuk mewujudkan
masyarakat yang berkeadilan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745/KBAN-PT/Ak.Pg/PT/08/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fks. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 330 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Fachrul Dwi Rahman
N P M : 1905160202
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 Februari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 06 Syaban 1446 H
05 Februari 2025 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/AK/Pj/PT/11/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Muktiar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6623400 - 66234567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 330/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 06 Syaban 1446 H.
 05 Februari 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PTPN IV Regional I Membang Muda
 Jl.Lintas Sumatera Kec. Kualah Hulu Labura
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Fachrul Dwi Rahman
 Npm : 1905160202
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal





Nomor : ISKH/eX-119/II/2025
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 13 Februari 2025

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara
 Jalan Mukhtar Basri No. 3
 di -
 Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 330/IL3-AU/UMSU-05/F/2025 Tanggal 05 Februari 2025 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Mambang Muda (IKMM) pada tanggal 10 s/d 14 Februari 2025 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut:

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Fachrul Dwi Rahman	1905160202	Manajemen	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Mambang Muda.

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa adalah Kemeja Putih dan Celana/Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .
6. Mahasiswa Wajib *Subscribe* , *Follow* , *Like* , *Comment* dan *Share*:
 - a. *Youtube* PT Perkebunan Nusantara IV Regional I
 - b. *Instagram* @n4r1_mediacorporate
 - c. *Tiktok* @ptpn4_regional1

Kepada Bagian tempat Mahasiswa melaksanakan Riset , diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan kepada Bagian Sekretariat dan Hukum.

Demikian disampaikan, agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik
oleh:

Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@tpn3.com

Tembusan :

- JKMM
- Arsip



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

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 08 Mei 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Fachrul Dwi Rahman
N .P.M. : 1905160202
Tempat / Tgl.Lahir : Kp.Ayu 04-08-2000
Alamat Rumah : Jl.umar gg husein no 113
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	
<i>Bab I</i>	
<i>Bab II</i>	
<i>Bab III</i>	
<i>Lainnya</i>	
Kesimpulan	☐ <i>Lulus</i> ☐ <i>Tidak Lulus</i>

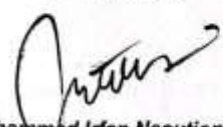
Medan, *Kamis, 08 Mei 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing


Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Pembanding


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
08 Mei 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Fachrul Dwi Rahman
N.P.M. : 1905160202
Tempat / Tgl.Lahir : Kp.Ayu 04-08-2000
Alamat Rumah : Jlumar gg husein no 113
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang
Muda

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.*

Medan, Kamis, 08 Mei 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing


Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Pembanding


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi


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



Nomor : ISKH/eX-809/VIII/2025

Medan, 04 Agustus 2025

Lampiran : -

Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara

Jalan Mukhtar Basri No. 3

di -

Medan

Menghunjuk Surat Bagian Sekretariat dan Hukum Nomor: ISKH/eX-119/II/2025 Tanggal 13 Februari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NIM	Program Studi	Judul
1	Fachrul Dwi Rahman	1905160202	Manajemen	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda (IKMM) terhitung mulai tanggal 10 s/d 14 Februari 2025.

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Tembusan :

- Arsip



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Tidak mengabaikan nilai keagamaan, kebudayaan, dan lingkungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BA-NT/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Sauri No. 1 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224067 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2836/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Rabi'ul Awwal 1447 H
13 September 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fachrul Dwi Rahman**
N P M : **1905160202**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Membang Muda**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : FACHRUL DWI RAHMAN
NPM : 1905160202
Tempat /Tgl Lahir : Kp. Ayu, 04 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun III Kebun Membangmuda
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Telepon/ WA : 0822-7310-0338

Nama Orang Tua

Ayah : Idrus
Ibu : Asmiana
Alamat : Dusun III Kebun Membangmuda

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 115465 Membangmuda
SMP : SMP Negeri 1 Kualuh Hulu
SMA : SMA Negeri 1 Kualuh Hulu
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2025



FACHRUL DWI RAHMAN