

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Perogram Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : MUHAMMAD JOHANDRI  
NPM : 1605160232  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2020**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

**Muhammad Johandri**

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas*

*Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email: [Muhammadjohandry38@gmail.com](mailto:Muhammadjohandry38@gmail.com)*

Pada PT Perkebunan Nusantara IV ditemukan adanya karyawan yang sering terlambat, kurang teliti dalam pekerjaan dan belum merasa cukup dengan gajinya. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan nilai nilai F hitung = 234,977 lebih besar dari F tabel yaitu 3,11 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig  $0,000 < 0,05$ , kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (8.538) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664) dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (7.843) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664).

**Kata Kunci : Kompenasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### **Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance At PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

**Muhammad Johandri**

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,*

*Muhammadiyah University, North Sumatra Medan, Indonesia*

*Email: Muhammadjohandry38@gmail.com*

In PT Perkebunan Nusantara IV, it was found that employees were often late, not thorough in their work and did not feel enough about their salary. the purpose of this study was to determine whether compensation and motivation together (simultaneously) or partially had a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 82 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that compensation and motivation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, the calculated F value = 234,977 was greater than the F table, which was 3.11 (seen from the f table), with a profitability value of sig 0,000 < 0.05, compensation partially has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a significant value (0,000) smaller than 0.05 and t-count (8,538) is greater than t-table (1,664) and motivation is partial effect significantly on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a significant value (0,000) smaller than 0.05 and t-count (7,843) is greater than t-table (1,664).

**Keywords:** *Compensation, Motivation, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena hanya dengan rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara titik penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian Bahasa sehingga penulis memohon kritikan dan membangun Untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul: "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan**".dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada.

1. Teristimewa Ayanda Karyanto dan Ibunda Siti Khodijah yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, MM, Msi, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan SE, M.Si, selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberi bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah d Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini Dian Irsandi, Rialdi Supriatna, Muhammad Rizky, Sofyan Nur,dan Dimas Prayoga.
10. Teman-teman satu rumah Hildan Ghifary, Azmi Marpaung, Dan Merim Jeri yang memberikan motivasi dan pengarahannya.

11. Abang – abang Tetangga Kos Reza , Herry, Gunawan, Dedi, Holo, Fendi, dan Yatiman yang telah meluangkan waktu untuk memberikah dorongan dan pengetahuannya.
12. Adik-adik kandung saya Ahmad Hari Rizky dan Nur Cintya Ramadahni yang selalu memberi semangat kepada saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan pelaporan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca Demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya rabbal' alamin

Billahi Fii sabilil Haq fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Juli 2020

Penulis

**MUHAMMAD JOHANDRI**

**1605160232**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>ABSTRACT .....</b>	ii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.6.2 Manfaat Peraktis.....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	7
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	7
2.1.1 Teori Kinerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	14
2.1.2 Teori Kompensasi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	21
2.1.2.4 Indikator Kompensasi .....	22
2.1.3 Teori Motivasi .....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	25
2.1.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi .....	27
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	28
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	29
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	30
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	31

2.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Definisi Operasional .....	34
3.2.1 Kinerja .....	35
3.2.2 Kompensasi .....	35
3.2.3 Motivasi .....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4 Populasi Dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi .....	37
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.5.1 Wawancara .....	40
3.5.2 Dokumentasi.....	40
3.5.3 Kuisisioner Angket.....	41
3.5.3.1Uji Validitas .....	43
3.5.3.2 Uji Relibilitas .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.6.2.1Uji Normalitas .....	45
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	45
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	46
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	46
3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t).....	46
3.6.3.2 Uji Simultan ( Uji F) .....	47
3.6.3.3 Koefisien Determinasi .....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Deskripsi Data .....	50
4.1.1 Analisis Krateristik Responden .....	50
4.1.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelamin .....	50
4.1.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
4.1.1.4 Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.1.2 Analisis Deskristif Kategori Variabel.....	52
4.1.2.1 Jawaban Responden Terhadap VariabelKompensasi.....	52
4.1.2.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	53
4.1.2.3 Jawaban Responden Terhadap variabel kinerja .....	54
4.2 Hasil Analisis Data .....	55
4.2.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	56
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	56
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	57
4.2.2.2Uji Multikolonieritas .....	57
4.2.2.3Uji heteroskedasitas .....	58

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis.....	59
4.2.3.1Uji T (Uji Parsial).....	60
4.2.3.2 Uji F (Uji Simultan) .....	61
4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi.....	62
4.3 Hasil Pembahasan Penelitian.....	62
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	62
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	63
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	64
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian .....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	48
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	60

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2 indikator kompensasi .....	35
Tabel 3.3 indikator motivasi kerja .....	36
Tabel 3.4 rincian dan waktu pelaksaan .....	36
Tabel 3.5 rincian konvensi karyawan tetap .....	37
Tabel 3.6 skala likert .....	40
Tabel 3.7 Uji Validitas .....	41
Tabel 3.8 Uji Reabilitas Kompensasi .....	43
Tabel 3.9 Uji Reabilitas Motivasi .....	43
Tabel 3.10 Uji Reabilitas Kinerja .....	44
Tabel 4.1 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	53
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	54
Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda .....	55
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.10 Uji T .....	60
Tabel 4.11 Uji F .....	61
Tabel 4.12 Kofisien Determinasi .....	62

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan/organisasi, Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan merupakan asset yang paling berharga didalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia, sesuatu yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci berjalannya kegiatan operasional di suatu perusahaan. Maka oleh sebab itu perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya menjadi sumber daya manusia yang berprestasi demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini di lihat dari kinerja yang di hasilkan karyawanya di suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar dan kecilnya keuntungan yang di peroleh suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik sehingga karyawan mengasilkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki peralatan dan teknologi yang canggih namun kualiatas sumber daya manusianya rendah maka kinerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan tentunya akan menurun seiring berjalannya waktu, karena karyawan itu adalah manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang tidak terbatas dan bertambah dari waktu ke waktu, maka hal

ini bisa menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun jika keinginan dan kebutuhanya merasa tidak terpenuhi di suatu perusahaan.

Bicara mengenai hal-hal atau permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada pembahasan ini peneliti melakukan riset terhadap satu perusahaan yaitu PT Perkebunan Nusantara IV di kantor direksi yang merupakan salah satu badan usaha yang di miliki negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan. Pada PT Perkebunan Nusantara IV, Karyawan sebagai salah satu unsur utama SDM tentunya Mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, karena dengan pengelolahan SDM yang baik maka akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik, namun jika pengelolahan SDM nya buruk maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Pada PT Perkebunan Nusantara IV pengelohan SDM nya tentu sudah baik, namun karyawan itu merupakan manusia yang bisa menurun kinerjanya seiring berjalannya waktu, maka peneliti mencoba mengamati karyawan PTPN IV sebagai objek penelitiannya. Pengamatan ini di lakukan penulis pada saat proses magang di PT Perkebunanan Nusantara IV, dan tidak hanya itu penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV tersebut.

Menurut (Moheriono, 2012, p. 95) “Kinerja karayawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang di lakukan, peneliti menemukan beberapa fakta

mengenai kinerja karyawan yaitu dari Karyawan yang lambat dalam melakukan pekerjaan dan tidak teliti dalam melakukan pekerjannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Dalam hal ini peneliti juga menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kompensasi. Hal ini terlihat dari adanya karyawan merasa kurang/tidak cukup dengan kompensasi berupa gaji pokok yang di berikan perusahaan, dan juga gaji yang sering terlambat dalam pemberianya terhadap karyawan. Kompensasi menurut (Khair, 2017). adalah “suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya motivasi, hal ini dilihat dengan adanya karyawan yang merasa bosan/tidak semangat dalam melakukan pekerjaanya, karyawan yang sering terlambat atau tidak disiplin dalam bekerja, dan adanya karyawan keluar ruangan untuk merokok disaat jam kerja sedang berlangsung. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar atau motivasi dapat di definisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Bangun, 2012).

Setelah mengetahui uraian dan berbagai fenomena yang terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ **Pengaruh Kompensasi**

## Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap di PT. Perkebunan Nusantara IV.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada beberapa karyawan yang lambat dan tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya.
2. Ada beberapa karyawan merasa gaji pokok yang diterimanya belum mencukupi kebutuhannya.
3. Ada beberapa karyawan merasa kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dilihat dari karyawan sering terlambat dalam masuk kerja dan karyawan yang sering keluar untuk merokok diluar saat jam kerja masih berlangsung.

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan ini dibatasi pada kompensasi dan motivasi kerja yang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat di rumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kompensasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah motivasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

3. Apakah kompensasi dan motivasi ada pengaruh terhadap kinerja tetap karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

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

#### **1.6.2 Manfaaat Praktis**

- 1) Menambah wawasan dan pengalaman peneliti
- 2) Dapat memberikan masukan pemikiran untuk perusahaan
- 3) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang sejenis

- 4) Manfaat Bagi Penulis : Manfaatnya sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis tentang kompensasi motivasi dan kinerja karyawan serta faktor-faktor lainnya yang mepengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Di dalam perusahaan kinerja merupakan sesuatu yang harus di perhatikan, karena kinerja sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, maka oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan memiliki definisi-definisi yang berbeda menurut pandangan para ahli sesuai dengan pendapat mereka masing-masing.

Menurut Moheriono (2012 hal 95) “ kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Rivai & Sagala (2009 hal 548) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepertinya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Sutrisno (2010 hal 172) “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Bangun (2012 hal 231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Menurut Wibowo (2010 hal 7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan keluar dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Juliansyah (2013 hal 258) “kinerja merupakan kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu di hubungkan dengan visi yang di emban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional”. Menurut Mangkunegara (2017 hal 67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bertanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Dari definisi definisi kinerja diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah Ukuran dari hasil kerja dan tingkat pencapaian kerja yang di lakukan karyawan dilihat pada aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Menurut Sutrisno (2010 hal 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1) Efektivitas dan efisiensi**

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

mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi titik kejelasan wewenang dengan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketataan dan norma terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, ke kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi titik setiap Indonesia sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan Kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih

bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson dalam buku Juliansyah (2013 hal. 258) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan 5) hubungan karyawan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Maka dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efisiensi, efektifitas, kemampuan, tanggung jawab, disiplin, motivasi, dan inisiatif dalam bekerja.

#### **2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut suwatno dan priansa (2018 hal 196) Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya, Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- 1) *Performance Improvement.* Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment.* Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

- 3) *Placement Decision.* Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training dan Development Needs.* Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer Planning and Development.* Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing Proces Deficiencies.* Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors.* Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis, job design, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.*
- 8) *Equal Employment Opportunity.* Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *External Challenges.* Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksterbal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.

Menurut Fahmi (2016 hal 152) tujuan penilaian kerja yaitu :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasiyan karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberian pemberhentian

- 3) Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Nawawi (2016 hal 235) tujuan penilaian kinerja yaitu:

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
- 4) Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi
- 6) Mengidentifikasi Apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Maka dari pembahasan diatas tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Kinerja memiliki beberapa indikator-indikator yang menunjukkan suatu kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Berikut ini indikator-indikator kinerja menurut pendapat para ahli dalam buku mereka :

Menurut Wibowo ( 2010 hal 105) Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja tetapi banyak pula yang membedakannya. ada 7 indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merubah sebuah keinginan. tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan Kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standart tentunya tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpam balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk dapat menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut milner di dalam buku Sutrisno ( 2010 hal 172 ) Indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu bekerja untuk bekerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Menurut Nawawi (2013 hal 241) indikator indikator kinerja adalah :

- 1) Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur, secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Relevan, indicator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan keluaran manfaat dan proses.
- 5) Harus cukup fleksibel, terhadap perubahan dan penyesuaian hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data dan informasi yang dikumpulkan diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Maka dapat ditarik kesimpulan indikator-indikator kinerja yaitu Sefesifik, jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai ,fleksibel, efektif, kualitas, kuantitas, waktu kerja, tujuan, peluang, dan kompetensi kerja karyawan.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi besar dan kecilnya kompensasi yang di berikan perusahaan. Dan kompensasi merupakan suatu alasan utama karyawan mau bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Rivai & Sagala( 2009 hal 741) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

perusahaan". Menurut Bangun (2012 hal 225) "kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya".

Menurut kompensasi Raihana Daulay Dkk ( 2017 hal 198) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang konstan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Richard (2006 hal 174) istilah "kompensasi merujuk pada semua pembayaran moneter dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberikan penghargaan kepada karyawan".

Menurut Hazmanan (2017 hal 6) "kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial". Menurut Kadarisman (2012 hal 1) "kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya".

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yaitu sesuatu yang di berikan perusahaan baik itu berupa finasial dan nonfinansial yang di berikan kepada karyawan/pegawai/pekerja sebagai balas jasa atas apa yang di kerjakanya untuk perusahaan.

## **2.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kadarisman (2012 hal 39) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat kecukupan nya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar (kelayakan).

- 2) Bersifat wajar/adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/ perusahaan).
- 3) Bersifat adil/wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan).
- 4) Memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi atau perusahaan berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Hazmanan (2017 hal 85–89) makna faktor yang mempengaruhi kompensasi suara garis besar yaitu:

- 1) faktor internal organisasi

Berdasarkan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh individu yang ada di suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor yang ada dari dalam organisasi. Adapun faktor-faktor internal organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Kemampuan Organisasi

Kemampuan organisasi disini artinya semakin besar Prestasi Kerja maka akan berdampak kepada keuntungan organisasi perusahaan dan tentunya besar keuntungan organisasi secara otomatis akan berdampak kepada besarnya kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia organisasi baik yang tenaga profesional maupun operasional begitu sebaliknya jika prestasi rendah akan berdampak kepada rendahnya kompensasi yang akan diterima mereka.

b) Serikat Pekerja

Maksud Serikat Pekerja adalah jika semakin kuat posisi Serikat Pekerja di perusahaan maka semakin diakui dan disegani oleh manajemen organisasi dan tentunya akan berdampak kepada semakin besarnya kompensasi yang akan diterima para pekerja, Akan tetapi jika keberadaan Serikat Pekerja kurang kuat atau tidak diakui maka akan semakin kecil jumlah koperasi yang akan diterima oleh pekerja.

2) Faktor Pribadi Sumber Daya Manusia

Faktor pribadi merupakan karakteristik pribadi yang mempengaruhi banyak hal, di antara faktor pribadi yang mempengaruhi besaran yang akan dibahas yaitu:

a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dari kualitas kerja, pencapaian target, prestasi, kejujuran, kesetiaan, ataupun nilai-nilai positif yang ditunjukkan seorang karyawan.

b) Posisi dan Jabatan

Dalam hal ini Tentunya perusahaan atau organisasi akan memberikan kompensasi sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban SDM nya.

c) Pendidikan dan pengalaman

Dalam hal ini artinya perbandingan tingkat kompensasi yang di berikan untuk SDM perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

d) Jenis dan sifat pekerjaan

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan suatu organisasi atau

perusahaan kepada karyawan bersifat dengan pekerjaan dan jenis yang dilakukan oleh karyawannya.

### 3) Faktor Eksternal Organisasi

Hal ini disebabkan karena faktor luar organisasi tidak bisa dipastikan besar dampaknya, tidak bisa diproduksi atau diramal besar pengaruhnya serta tidak bisa diketahui apa saja yang faktor mempengaruhi sehingga akan berdampak terhadap penetapan kompensasi di suatu organisasi atau perusahaan uraikan beberapa faktor dari eksternal perusahaan yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia di suatu organisasi:

#### a) Penawaran dan Permintaan Kerja

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya dan hal ini terjadi di saat perusahaan membutuhkan keahlian dalam bidang tertentu.

#### b) Biaya Hidup

Kebijakan kompensasi memang harus memikirkan dan mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal sumber daya manusia suatu organisasi agar karyawannya merasa aman karena kebutuhan dasarnya terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### c) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah sebagai pemegang kebijakan berupaya melindungi rakyat dari kesenangan dan keadilan dalam kaitannya dengan kompensasi

pemerintah menentukan upah minimum jam kerja per hari untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses kemakmuran bangsa dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa. peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh SDM di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin mencari rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya di samping itu dalam menentukan kebijakan investasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar artinya kondisi pasar pada saat itu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor dari internal organisasi, dari dalam diri individu, dan dari eksternal organisasi.

#### **2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Komaruddin didalam buku Hazmanan (2017 hal 103) Tujuan kompensasi yaitu:

- 1) Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- 2) Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- 3) Memelihara Prestasi Kerja selama periode yang panjang

Menurut Hasibuan (2003) dalam buku Tubagus (2015 hal 177–178) tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dan karyawan
- 2) Memenuhi kepuasan kerja karyawan
- 3) Pengadaan karyawan yang berkualitas secara efektif
- 4) Memotivasi karyawan untuk bekerja
- 5) Menjamin stabilitas karyawan
- 6) Membuat karyawan menjadi disiplin
- 7) Terhindarkan dari serikat buruh
- 8) Terhindarkan pengaruh pemerintah

Tujuan pemberian kompensasi adalah sesuatu yang perlu di perhatikan karena dengan mengetahui tujuan pemberian kompensasi maka akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Adapun indikator-indikator kompensasi Menurut Hazmanan (2017 hal 36–38) yaitu:

- 1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau menggunakan mingguan.

2) Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji pekerjaan yaitu dilihat Berapa lama kerjanya jika pekerjaannya semakin lama maka semakin besar pula upah yang diberikan.

3) Insentif

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

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, family gathering, bunga pinjaman yang relatif rendah atau tanpa bunga, perlindungan kesehatan, dan spesifik, dan skema pembelian saham.

Menurut Rivai & Sagala (2009, hal. 744–746) mengemukakan beberapa indikator kompensasi yang menjadi fokus utama penulis yaitu:

- 1) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan atas sumbangsih terhadap perusahaan;
- 2) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan;
- 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan;
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*), merupakan kompensasi tambahan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

## 2.1.3 Motivasi

### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi didalam perusahaan/organisasi sangat di perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini ada beberapa definisi motivasi menurut beberapa tokoh di buku mereka. Menurut Rivai & Sagala (2009 hal 837) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Wibowo (2010 hal 379) “motivasi adalah dorongan serangkaian proses prilaku manusia pada pencapai tujuan”. Menurut Bangun (2012 hal 312) “motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar atau motivasi dapat di didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur”.

Menurut Juliansyah (2013 hal 228) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Menurut Mangkunegara (2017 hal 93) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan”.

Menurut Sutrisno ( 2011 hal 109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu atau dapat diartikan suatu faktor pendorong prilaku seseorang”. Menurut Suwanto dan Priansa (2018

hal 171) “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, dayanya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan”. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif”.

Menurut Lila, Dkk (2017 hal 105) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi sebagai suatu pendekatan kegiatan secara formal maupun non formal untuk peningkatan atau perbaikan, kemauan, kinerja, membentuk keahlian dan keterampilan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang memiliki dorongan dan semangat yang tinggi akan membantu karyawan dan perusahaan maupun organisasi mencapai kesuksesan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno ( 2011 hal 116-120) yaitu :

#### **1) Faktor Internal**

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

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor eksternal

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

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang *fleksibel*

Sedangkan menurut Hasibuan (2016 hal 143) Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal sebagai berikut :

1) Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan

2) Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat orang bekerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya

Jadi dapat disimpulkan motivasi dapat dipengaruhi dari beberapa faktor ada faktor yang dari dalam diri dan ada faktor yang mempengaruhi dari luar sehingga motivasi itu dapat muncul dari dalam diri seseorang salah satunya yaitu keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik.

### **2.1.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi**

Adapun tujuan motivasi menurut Sutrisno( 2011 hal 147) yaitu:

- 1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- 2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berpresasi
- 3) Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
- 4) Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaanya
- 5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas

Tujuan motivasi kerja Menurut Hasibuan (2016, hal. 146), tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Memperhatikan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Tujuan Pemberian Motivasi karyawan tentunya sangat diperlukan untuk membuat karyawan kembali semangat bekerja dan bertambah energinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Siswanto (2015 hal 122–144) adalah :

- 1) Kinerja,

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- 2) Penghargaan,

Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat.

- 3) Tantangan,

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

- 4) Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

- 5) Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah

- 6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari karyawan.

- 7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka.

Sedangkan menurut Mangkunegara ( 2017 hal 111) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 3) Ketekunan
- 4) Usaha untuk Maju
- 5) Rekan Kerja.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energy pada sebuah pekerjaan adapun indikator motivasi yaitu kerja keras, cita-cita,ketekunan, usaha untuk maju, rekan kerjam, kinerja, penghargaan, tantangn, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus landasan untuk menyusun hipotesis penelitian.

### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sesuatu yang perlu di perhatikan di perusahaan, karena tinggi dan rendahnya kinerja karyawan itu tergantung dengan apa yang di berikan perusahaan ke pada karyawan sebagai balas jasa yaitu berupa kompensasi. Kompensasi menurut Bangun (2012 hal 225) “kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka Sumbangkan pada pekerjaannya”. Dari definisi ini tentunya dapat di lihat bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi tentunya membuat karyawan mau untuk bekerja di suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2016) dalam jurnal mengemukakan ada pengaruh positif dan signifikan antara varibel kompensasi dan kinerja karyawan yang menunjukan bahwa jika kompensasi yang di lakukan secara baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh (Mutholib, 2019) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain dari (Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryati, 2013) (Arif, M. *et al.* 2019) dan (Wijaya & Andreani, 2015) yang mengemukakan didalam penelitian mereka bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II. 1**  
**Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Semangat karyawan dalam bekerja adalah hal yang perlu di perhatikan di dalam perusahaan, karena semangat karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Juliansyah (2013 hal 228) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Dari definisi ini dapat dilihat bahwa untuk mencapai hasil kerja yang optimal tentunya memerlukan pemotivasiyan kepada karyawan agar semangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat mencapai target yang di tentukan perusahaan. Dilihat dari penelitian terdahulu oleh (Jasman Syaripuddin Hasibuan, 2011) dalam jurnalnya mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan(Siahaan & Bahri, 2019) mengemukakan bahwa motivasi secara parsial negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Walaupun ada perbedaan hasil dalam penelitian, untuk memperkuat nya peneliti juga mengambil banyak penelitian lainnya seperti Penelitian oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) juga mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Theodora, 2015), (Cahaya, 2016),(Rosmaini & Tanjung, 2019b) (Gultom, 2014) dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) memiliki kesamaan yaitu motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



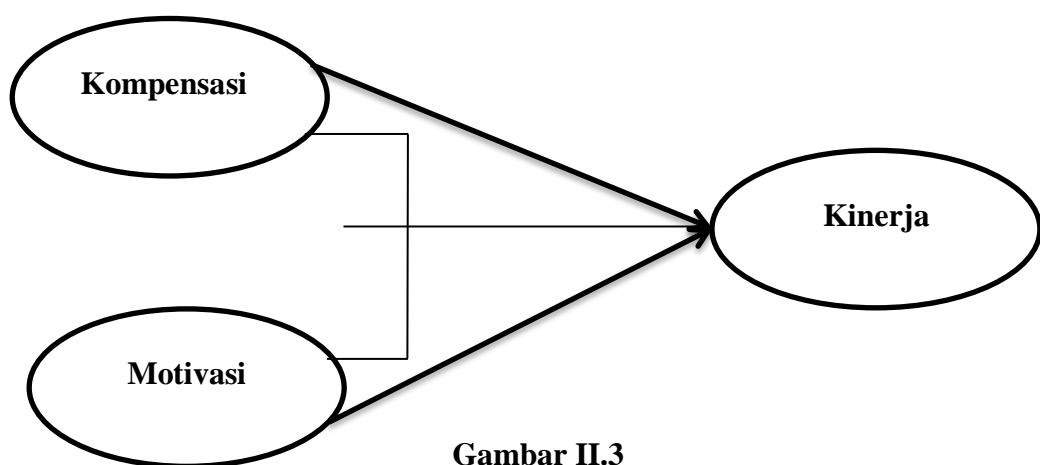
**Gambar II. 2**  
**Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan didalam perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat di perhatikan oleh perusahaan. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut penelitian

oleh (Latief, 2012) dalam jurnalnya mengemukakan 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya oleh (Wijaya & Andreani, 2015), (Kasenda, 2013) dan (Kurnia, 2013) mengemukakan juga hal yang sama dalam jurnal mereka, bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan pemberian kompensasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



**Gambar II.3**

**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal hal yang di pertanyakan dalam rumusan masalah.. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizan, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian yang di lakukan terdiri dari tiga variable yaitu Kompensasi (X1) Motivasi (X2) sebagai variable bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016 hal 35) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian tema analisis data bersifat kuantitatif /statistika sama dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Menurut Moehleriono (2012 hal 95) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

**Tabel III.1  
Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Spesifik dan Jelas
2	Dapat Diukur
3	Relevan
4	Dapat Dicapai
5	Harus cukup Fleksibel
6	Efektif

Nawawi (2013 hal 241)

### **3.2.2 Kompensasi (X1)**

Menurut Hazmanan (2017 hal 6) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

**Tabel III.2  
Indikator Kompensasi**

No	Indikator
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Tunjangan

Hazmanan (2017 hal 36–38)

### 3.2.3 Motivasi (X2)

Menurut Sutrisno ( 2011 hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu atau dapat diartikan suatu faktor pendorong prilaku seseorang.

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung Jawab
5	Pengembangan
6	Keterlibatan
7	Kesempatan

Siswanto (2015, hal 122-124)

### **3.3 Tempat Waktu dan Penelitian**

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

2) Waktu Penelitian : Penelitian ini di mulai dari desember 2019 sampai  
: april 2020

**Tabel III.4**  
**Rincian dan Waktu Pelaksanaan**

### 3.4 Populasi dan Sampel

### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016 hal 148) "populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 455 orang.

**Tabel III.5**  
**Rincian Konvensi Karyawan Tetap**  
**PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

<b>NO</b>	<b>NAMA BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Seketaris Perusahaan	22
2	Bagian SDM	24
3	Bagian Umum	60
4	Bagian Keuangan	19
5	Bagian Akutansi	38
6	Bagian Pemasaran	37
7	Bagian Logistik	29
8	Bagian Hukum dan Pertahanan	49

9	Bagian Pengembangan Usaha	3
10	Bagian Perencana Strategis	14
11	Bagian Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL)	22
12	Bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI)	29
13	Bagian Teknik	24
14	Bagian Tanaman	42
15	Bagian Pengolahan	23
16	Project Management Office Optimalisasi Tanaman	3
17	Project Management Office Tranformasi Bisnis	3
18	Project Management Office ERP	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>445</b>

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 hal 149) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Di ketahui:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

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

455

$$n = \frac{455}{1 + 455 \cdot (0.1)^2}$$

$$N = \frac{455}{5,55}$$

**n = 82**

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar **82** orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### **3.5.1 Wawancara**

Merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah rsepondenya lebih sedikit/kecil (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara untuk mengetahui permasalahan di perusahaan untuk menjadi bahan penelitiannya dengan melakukan kegiatan tanya jawab dengan karyawan PTPN IV tepatnya pada bagian SDM karena memiliki data informasi langsung yang relevan.

#### **3.5.2 Dokumentasi**

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

### 3.5.3 Kuisioner Angket

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden(Sugiyono, 2016). Kuisioner ini digunakan untuk mengetahui jawaban pengaruh dari variabel yang diteliti oleh peneliti. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuisioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

**Tabel III.6  
Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2016)

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

#### 3.5.3.1 Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al., 2015), validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian. Jika instrument Valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- n = Jumlah Responden
- r<sub>xy</sub> = Item Instrumen Variabel dengan Totalnya
- x = Jumlah Butir Pernyataan
- y = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujinya :

1. Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
2. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Berikut ini hasil Uji Validitas intrument variable kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan menggunakan SPSS:

**Tabel III.7**

**Uji Validitas**

<b>Kompensasi</b>				
<b>No</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Sig 2-tailed</b>	<b>Keterangan</b>
1	Item 1	715	000	Valid
2	Item 2	680	000	Valid
3	Item 3	845	000	Valid
4	Item 4	631	000	Valid
5	Item 5	573	000	Valid
6	Item 6	643	000	Valid
7	Item 7	746	000	Valid
8	Item 8	705	000	Valid
9	Item 9	649	000	Valid
10	Item 10	562	000	Valid

<b>Motivasi</b>				
<b>No</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Sig 2-tailed</b>	<b>Keterangan</b>
1	Item 1	660	000	Valid
2	Item 2	962	000	Valid
3	Item 3	871	000	Valid
4	Item 4	792	000	Valid
5	Item 5	815	000	Valid
6	Item 6	841	000	Valid
7	Item 7	940	000	Valid
8	Item 8	794	000	Valid
9	Item 9	443	000	Valid
10	Item 10	660	000	Valid
<b>Kinerja</b>				
<b>No</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Sig 2-tailed</b>	<b>Keterangan</b>
1	Item 1	810	000	Valid
2	Item 2	600	000	Valid
3	Item 3	731	000	Valid
4	Item 4	554	000	Valid
5	Item 5	805	000	Valid
6	Item 6	750	000	Valid
7	Item 7	610	000	Valid
8	Item 8	600	000	Valid
9	Item 9	580	000	Valid
10	Item 10	819	000	Valid

Sumber:SPSS

Dari tabel diatas Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 82 item yang mana pada kompensasii sebanyak 10 item, pada variabel motivasi sebanyak 10 item dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS diatas 30 item yang ada maka item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas  $< 0,05$ , dengan demikian dari 30 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

### 2.5.3.2 Uji Relibilitas

Tujuan pengujian reliabilitas untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi et al., 2015). Selanjutnya pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria Pengujinya : Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

1) Kompensasi

**TABEL 3.8  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Sumber SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya  $0,864 > 0,6$ .

2) Motivasi

**TABEL 3.9  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Sumber SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya  $0,931 > 0.6$ .

### 3) Kinerja Karyawan

**TABEL 3.10  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha, dimana nilainya  $0,879 > 0.6$ .

## 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 kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### 3.6.1 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua variable atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan :

- $Y$  = Kinerja
- $\alpha$  = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

b1,b2= Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variable terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variable bebas.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasanya 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 ketidaksaman 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. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. 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

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu:

#### 3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variable bebas (X) atau independen secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus

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

Sumber : Sugiyono( 2016, hal 184)

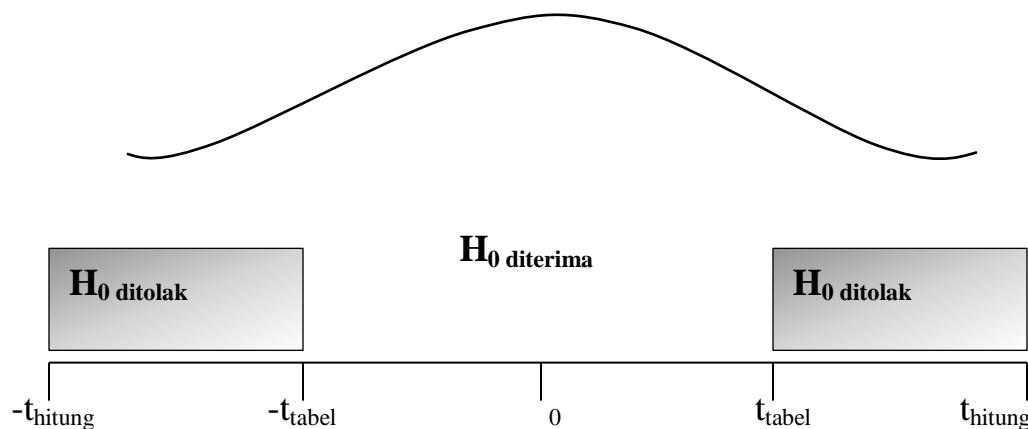
Keterangan :

- t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$
- r = Besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

$n$  = Jumlah Sampel

Bentuk Pengujinya adalah :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak atau  $H_a$  diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y)
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima atau  $H_a$  ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

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

### 3.6.3.2 Uji Simultan ( Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variable bebas atau independent variable (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variable terikat atau dependent (Y). Uji F penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

karyawan. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan :

$F$  = Tingkat Signifikan

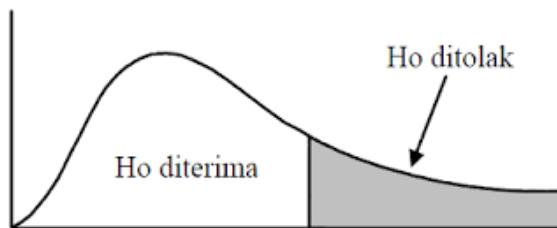
$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan Uji F. maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi model regresi linear yang diperoleh sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variable-variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat
- 2) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variable-variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat.



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.6.3.3 Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompensasi dan motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja) karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$\boxed{D = R^2 \times 100\%}$$

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Data jawaban responden di dapatkan dari 82 karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV kantor Direksi medan, berikut ini dekripsi data jawaban responden:

##### 4.1.1 Analisis Karateristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dari hasil penyebaran kuisioner sebanyak 82 responden. Pada responden-responden ini di dapatkan karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lamanya bekerja dengan hasil karakteristik sebagai berikut :

###### 4.1.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentasi (%)
Laki-Laki	<b>56</b>	<b>68%</b>
Perempuan	<b>26</b>	<b>32%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak (56) orang (68%) dan perempuan sebanyak (26) orang (32%). Maka artinya jumlah responden terbanyak adalah (laki-laki).

#### 4.1.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang 25 Tahun	6	7%
25-30 Tahun	28	34%
31-40 Tahun	36	44%
41-50 Tahun	12	15%
Lebih 50 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan table 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia kurang 25 tahun sebanyak (6) orang (7%), usia 25-30 tahun sebanyak (28) orang (34%), usia 31-40 tahun sebanyak (36) orang (44%), usia 41-50 tahun sebanyak (12) orang (15%), usia lebih 50 tahun sebanyak (0) orang (0%). Maka ditemukanlah responden terbanyak pada usia (31-40 tahun ).

#### 4.1.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Responden</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	0	0%
D3	12	14%
S1	48	59%
S2	22	27%
<b>Jumlah</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SLTA sebanyak (0) orang (0%), D3 sebanyak (12) orang (14%), S1 sebanyak (48) orang (59%), Dan S2 sebanyak (22) orang (27%). Maka artinya jumlah responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan (S1).

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Table 4.4**  
**Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
Kurang 1 Tahun	0	0
1-5 Tahun	18	22%
6-10 Tahun	46	56%
11-20 Tahun	18	22%
Lebih dari 20 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>82 Orang</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan table 4.4 diatas diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerjanya di kurang 1 tahun sebanyak (0) orang (0%), 1-5 tahun sebanyak (18) orang (22%), 6-10 tahun sebanyak (46) orang (56%), 11-20 tahun sebanyak (18) orang (22%), dan lebih dari 20 tahun sebanyak (0) orang (0%). Maka artinya responden yang paling banyak dan lama bekerja adalah (6-10 tahun) dan (11-20 tahun)

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Kategori Variabel

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mencari jumlah jawaban responden masing-masing variabel.

##### 4.1.2.1 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Hasil rekaptulasi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X1) adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	20	38	24	82	332	4,05
2	0	0	19	40	23	82	332	4,05
3	0	0	19	59	4	82	313	3,82

4	0	0	24	52	6	82	310	3,78
5	0	0	28	52	2	82	302	3,68
6	0	0	34	44	4	82	298	3,63
7	0	0	37	36	9	82	300	3,66
8	0	0	28	45	9	82	309	3,77
9	0	0	22	58	2	82	313	3,82
10	0	0	19	58	5	82	314	3,82
Jumlah	0	0	250	482	88	820	3123	3,81

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variable kompensasi (X1) adalah 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berada pada posisi setuju. Maka dijelaskan bahwa responden mendapatkan kompensasi sesuai dari PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### 4.1.2.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil rekaptulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi (X2) adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata- Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	13	58	11	82	326	3,98
2	0	0	17	43	22	82	333	4,06
3	0	0	15	53	14	82	327	3,99
4	0	0	17	47	18	82	329	4,01
5	0	0	9	53	20	82	339	4,13
6	0	0	24	37	21	82	325	3,96
7	0	0	17	43	22	82	333	4,06
8	0	0	9	55	18	82	337	4,11
9	0	0	20	57	5	82	313	3,82
10	0	0	13	58	11	82	326	3,98
Jumlah	0	0	154	504	162	820	3288	4,01

Berdasarkan table diatas, dapat di ketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variable Motivasi (X2) adalah 4,01. Hal ini menunjukan bahwasan motivasi (X2) berada pada posisi setuju. Maka dijelaskan bahwa responden mendapatkan Motivasi yang baik dari PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### 4.1.2.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekaptulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-Rata
	STS	TS	RR	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	18	43	21	82	331	4,04
2	0	0	27	52	3	82	304	3,71
3	0	0	32	43	7	82	303	3,70
4	0	0	36	45	1	82	293	3,57
5	0	0	20	46	16	82	324	3,95
6	0	0	31	47	4	82	301	3,67
7	0	0	22	55	5	82	311	3,79
8	0	0	21	56	5	82	318	3,88
9	0	0	13	58	11	82	326	3,97
10	0	0	22	42	18	82	324	3,95
Jumlah	0	0	242	487	91	82	3135	3,82

Berdasarkan table diatas, dapat di ketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,82. Hal ini menunjukan bahwasan kinerja karyawan (X1) berada pada posisi setuju. Maka dijelaskan bahwa kinerja karyawan sudah baik pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut

**Tabel 4.8**

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	1.544	1.717		.899	.371		
Kompensasi	.535	.063	.521	8.535	.000	.489	2.043
Motivasi	.406	.052	.478	7.843	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable:  
Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ Y &= 1,544 + 0,535 X_1 + 0,406 X_2 + e \end{aligned}$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 1,544 artinya jika variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,544.

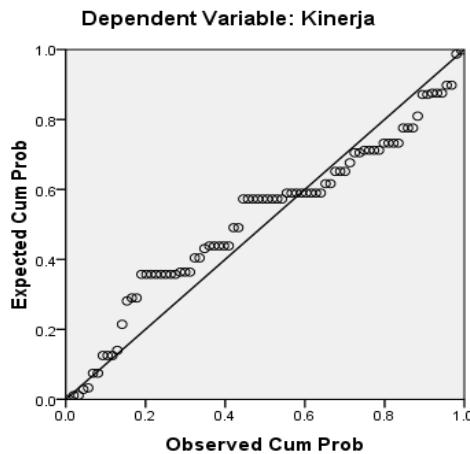
- 2) Kompensasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,535, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi (X1) sebesar 100% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 53,5 %.
- 3) Motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,406 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X2) sebesar 100% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 40,6 %.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

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

##### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

**Gambar 4.1****Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

#### 4.2.2.3 Uji Multikolonieritas

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

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolonieritas**

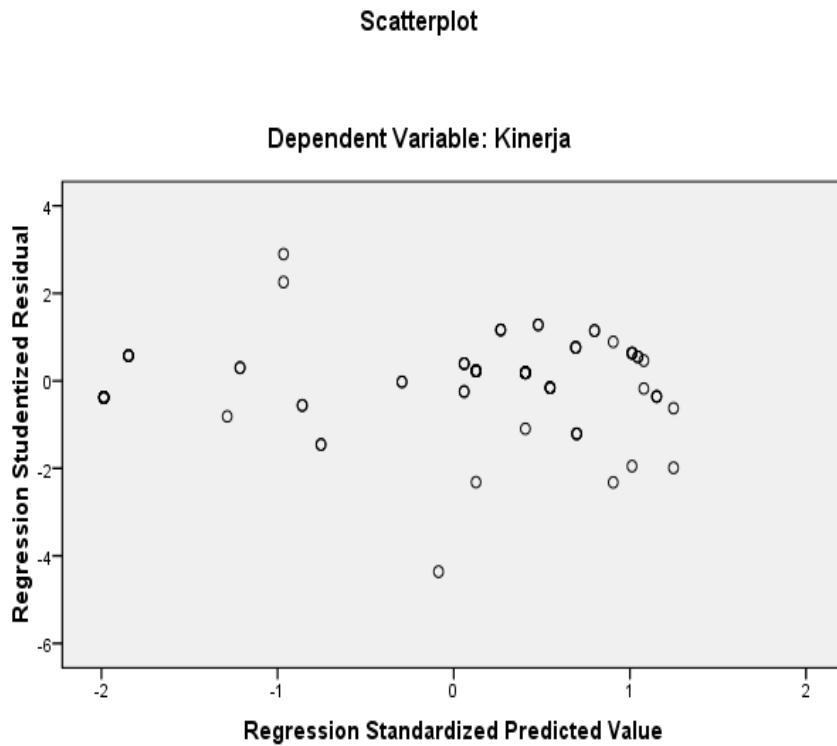
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.489	2.043
.489	2.043

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu  $VIF < 10$  (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

#### 4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman 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. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.2  
Uji Heterokedasitas**



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak.Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

#### 4.2.3.1 Uji T (Uji Parsial)

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

**Tabel 4.10  
Uji T (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.544	1.717		.899	.371
Kompensasi	.535	.063	.521	8.535	.000
Motivasi	.406	.052	.478	7.843	.000

Sumber : data diolah SPSS

##### 1) Variabel Kompensasi

T tabel dihitung dari  $\alpha = 5\%$   $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $82 - 3 = 79$ , jadi t tabel  $79 = 1,664$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung = 8,535 lebih besar dari pada t tabel 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung = 7843 lebih besar dari t tabel = 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 > 0,05$  dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah

lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.2 Uji F (UJI Simultan)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel 4.11  
Uji F (UJI Simultan)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	1178.784	2	589.392	234.977	.000 <sup>a</sup>
Residual	198.155	79	2.508		
Total	1376.939	81			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

F tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 82 - 3 = 79$  jadi f tabel 79 adalah 3,19663 (3,11). Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 234.977 lebih besar dari F tabel yaitu 3,19663 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 4.12**  
**Koefesien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.852	1.584	1.700

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengelolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,856 hal ini berarti 85,6 % variasi nilai kinerja karyawan ditetukan oleh variasi nilai kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan**

Pada penelitian ini dengan menggunakan indikator yaitu berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan sebagai intrumen penelitian maka didapatkanlah Uji-t variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (7,843) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664). Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi yang telah ada di perusahaan tersebut memiliki pandangan yang baik bagi Karyawannya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada

suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Hazmanan 2017 hal 6). Pemberian Kompensasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi perusahaan, karena merupakan memiliki pandangan yang baik bagi karyawannya. Dengan begitu kompensasi yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pemberian kompensasi yang baik di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Arianty, 2008); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, 2018); (Arifin, 2017) dan (Mutholib, 2019); yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan**

Pada penelitian dengan menggunakan indikator menurut siswanto (2015, hal 122-124) yaitu berupa kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan yang di jadikan sebagai intrumen pertanyaan maka dihasilkan lah Uji-t variabel Motivasi secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (7,843) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,664). Hal ini membuktikan bahwa Motivasi yang telah ada di perusahaan tersebut memiliki pandangan yang baik bagi Karyawannya tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Menurut Lila, Dkk (2017 hal 105) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi sebagai suatu pendekatan kegiatan secara formal maupun non formal untuk peningkatan atau perbaikan, kemauan, kinerja, membentuk keahlian dan keterampilan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang memiliki dorongan dan semangat yang tinggi akan membantu karyawan dan perusahaan maupun organisasi mencapai kesuksesan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Astuti & Lesmana, 2018); (Sarippudin & Handayani, 2017); (Tanjung, 2015); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Gultom, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Siahaan & Bahri, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.3.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan**

Kompensasi dan motivasi tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor utama yang menentukan Kinerja karyawan, namun pada penelitian ini di dapatkan kompensasi tidaklah sebagai

penentu utama kinerja karyawan di sebuah perusahaan, melainkan masih ada faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan motivasi merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarahkan secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya  $Y = 1,544 + 0,535 X_1 + 0,406 X_2 + e$ . Dan dapat disimpulkan bahwa Konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 1,544 artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,544. Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,535, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 100% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 53,5 %. Jika Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,406 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 100% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 40,6 %.

Pada uji f variable ditemukanlah Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 234.977 lebih besar dari F tabel yaitu 3,19663 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, diharapkan mampu memberikan sistem kompensasi dan motivasi yang baik sehingga mampu mempertahankan kinerja karyawan agar tetap berjalan dengan baik di perusahaan
- 2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya

tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini hanya dibatasi 2 variabel saja yaitu kompensasi dan motivasi, padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- 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. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizan, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Cahaya, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.

- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Darojat, T. A. (2015). *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.
- 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. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, J.S., (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizien, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizien, J. (2017). 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>

- Jufrizien, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizien, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizien, J., & 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.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis* (1st ed.; fahrizal zulkarnain, ed.). Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kurnia, R. J. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 165–172.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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>
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.

- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizien, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nawawi, I. (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Richard, R. (2006). *management* (Keenam). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rivai, V & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sarippudin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(10), 418–428.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajemen* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3(2), 37–45.

## LAMPIRAN

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### **1. DATA PRIBADI**

Nama	:	Muhammad Johandri
NPM	:	1605160232
Tempat / Tanggal Lahir	:	Piasa Ulu / 01 September 1998
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Warga Negara Indonesia
Anak Ke	:	1 dari 3 bersaudara
Alamat	:	Jl. Mapilindo No 34 Medan
No. Telephone	:	085359943871
Email	:	muhammadjohandry38@gmail.com

#### **2. DATA ORANG TUA**

Nama Ayah	:	Kariyanto
Pekerjaan	:	Karyawan BUMN
Nama Ibu	:	Siti Khodijah
Pekerjaan	:	Karyawan BUMN
Alamat	:	Piasa Ulu Kec, Tinggi Raja Kab. Asahan
No. Telephone	:	085275027188
Email	:	-

#### **3. DATA PENDIDIKAN FORMAL**

(2004-2010)	:	SD Piasa Ulu
(2010-2013)	:	SMP Negeri 3 Air Batu
(2013-2016)	:	SMK Negeri 1 Air Batu
(2016-2020)	:	Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2020

Muhammad Johandri

## KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda pada salah satu jawaban (SS, S, RG, TS atau STS) untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

RG : Ragu-Ragu (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

### **1. IDENTITAS RESPONDEN**

Berilah tanda pada salah satu jawaban untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

**1. Jenis Kelamin** :  Laki-Laki  
 Perempuan

**2. Usia** :  Kurang 25 tahun  
 25-30 tahun  
 31-40 tahun  
 41-50 tahun  
 Lebih 50 tahun

**3. Pendidikan** :  SLTA  
 Diploma  
 S1  
 S2

**4. Lama bekerja** :  Kurang 1 tahun  
 1-5 tahun  
 6-10 tahun  
 11-20 tahun  
 Lebih 20 tahun

## 2. VARIABEL

Berilah tanda silang (✓) pada kolom salah satu jawaban (SS, S, RG, TS atau STS) pada pertanyaan di bawah ini.

## 1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Spesifik dan Jelas</b>						
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemauan saya					
2	Saya melakukan prosedur kerja yang diberikan perusahaan dengan baik					
<b>B. Dapat diukur</b>						
3	Setiap hari Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk perusahaan					
4	Sebanyak apapun pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat					
<b>C. Relevan</b>						
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
6	Tugas yang saya kerjakan dapat saya pertanggung jawabkan					
<b>D. Dapat dicapai</b>						
7	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan					
8	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
<b>E. Efektif</b>						
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat					
<b>F. Harus Cukup Fleksibel</b>						
10	Saya mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan pekerjaan di saat terjadinya perubahan pekerjaan					

## 2. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Gaji Pokok</b>						
1	Gaji pokok secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Gaji pokok yang diterimah selalu tetap waktu setiap bulanya					
3	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
<b>B. Upah</b>						
4	Perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik					
5	Upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja lembur					
<b>C. Insentif</b>						

6	Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
7	Perusahaan memberikan Bonus untuk karyawan yang berprestasi					
<b>D. Tunjangan</b>						
8.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan keluarga dari perusahaan					
9.	Saya mendapatkan tunjangan jaminan sosial dari perusahaan					
10	Saya mendapatkan tunjangan finansial/asuransi lainnya dari perusahaan					

### 3. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Kinerja</b>						
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
<b>B. Penghargaan</b>						
2	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan					
3	Hadiah yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat bekerja karyawan					
<b>C. Tantangan</b>						
4	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dengan kemampuan dan skill yang saya punya					
5	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas dari atasan walaupun tugas itu sulit					
<b>D. Tanggung Jawab</b>						
6	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
<b>E. Pengembangan</b>						
7	Kebutuhan pengembangan sdm untuk meningkatkan semangat kerja karyawan					
8	Peran manajemen sangat dibutuhkan dalam pengembangan karyawan					
<b>F. Keterlibatan</b>						
9	Saya selalu memperhatikan dan peduli terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja					
<b>G. Kesempatan</b>						
10	Perusahaan memberikan peluang karir kepada karyawan yang berprestasi					

### **Identitas dan Jawaban Responden**

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
2	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
3	Perempuan	25-30 Th	S1	1-5 Th
4	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
5	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
6	Laki-Laki	25-30 Th	D3	1-5 Th
7	Perempuan	25-30 Th	D3	1-5 Th
8	Laki-Laki	31-40 Th	S1	1-5 Th
9	Perempuan	31-40 Th	S2	6-10 Th
10	Laki-Laki	31-40 Th	S3	6-10 Th
11	Perempuan	31-40 Th	S4	6-10 Th
12	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
13	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
14	Laki-Laki	25-30 Th	S2	6-10 Th
15	Laki-Laki	25-30 Th	S3	1-5 Th
16	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
17	Perempuan	25-30 Th	D3	1-5 Th
18	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
19	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
20	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
21	Laki-Laki	31-40 Th	S2	1-5 Th
22	Perempuan	31-40 Th	S2	11-20 th
23	Laki-Laki	31-40 Th	S2	11-20 th
24	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
25	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
26	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
27	Perempuan	25-30 Th	D3	6-10 Th
28	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
29	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
30	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
31	Perempuan	31-40 Th	S1	1-5 Th
32	Laki-Laki	31-40 Th	S2	6-10 Th
33	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
34	Laki-Laki	31-40 Th	S2	6-10 Th
35	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
36	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
37	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
38	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
39	Perempuan	25-30 Th	S1	6-10 Th
40	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th

41	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
42	Laki-Laki	25-30 Th	S1	1-5 Th
43	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
44	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
45	Perempuan	41-50 TH	S2	11-20 th
46	Perempuan	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
47	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
48	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
49	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
50	Laki-Laki	25-30 Th	S1	6-10 Th
51	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
52	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
53	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
54	Perempuan	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
55	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
56	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
57	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 th
58	Laki-Laki	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
59	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
60	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
61	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
62	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
63	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
64	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
65	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
66	Perempuan	31-40 Th	S1	6-10 Th
67	Laki-Laki	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
68	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
69	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
70	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
71	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
72	Perempuan	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
73	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
74	Laki-Laki	31-40 Th	S1	6-10 Th
75	Perempuan	31-40 Th	S2	11-20 Th
76	Laki-Laki	31-40 Th	S2	11-20 Th
77	Laki-Laki	dibawah 25 th	D3	1-5 Th
78	Laki-Laki	31-40 Th	S2	11-20 Th
79	Perempuan	31-40 Th	S2	11-20 Th
80	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 Th
81	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 Th
82	Laki-Laki	41-50 TH	S2	11-20 Th

Kompensasi (X1)										Total (X1)
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	35
4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	35
4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	36
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35



Motivasi (X2)										Total (X2)
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42



Kinerja Karyawan (Y)										Total (Y)
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	38
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	39
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	39
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	38



## Output Spss dan Uji Analisis Data

### 1. Uji Validitas

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kompensasi
X1.1 Pearson Correlation	1	.813**	.528*	.263	.365*	.130	.310*	.316*	.448	.477*	.715
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.017	.001	.245	.005	.004	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2 Pearson Correlation	.813**	1	.472**	.208	.374*	.222	.189	.269	.388**	.489**	.680**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.001	.045	.090	.015	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3 Pearson Correlation	.528**	.472**	1	.466**	.488*	.578**	.658**	.526**	.627**	.451**	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4 Pearson Correlation	.263*	.208	.466**	1	.012	.393**	.547**	.886**	.251	.208	.631**
Sig. (2-tailed)	.017	.060	.000		.913	.000	.000	.000	.023	.061	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5 Pearson Correlation	.365**	.374**	.488**	.012	1	.597**	.466**	.112	.179	.349**	.573**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.913		.000	.000	.318	.107	.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6 Pearson Correlation	.130	.222	.578**	.393**	.597**	1	.693**	.440**	.294**	.078	.643**
Sig. (2-tailed)	.245	.045	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.488	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7 Pearson Correlation	.310**	.189	.658**	.547**	.466**	.693**	1	.566**	.499**	.150	.746**
Sig. (2-tailed)	.005	.090	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.178	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8 Pearson Correlation	.316**	.269	.526**	.886**	.112	.440**	.566**	1	.375**	.255	.705**
Sig. (2-tailed)	.004	.015	.000	.000	.318	.000	.000		.001	.021	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.9 Pearson Correlation	.448**	.388**	.627**	.251	.179	.294**	.499**	.375**	1	.422**	.649**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.107	.007	.000	.001		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.1 Pearson Correlation	.477**	.489**	.451**	.208	.349**	.078	.150	.255	.422**	1	.562**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.061	.001	.488	.178	.021	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kom Pearson Correlation	.715**	.680**	.845**	.631**	.573	.643**	.746**	.705**	.649**	.562**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.530	.417	.450	.322	.333	.464	.329	.504	1.000	.660
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.002	.000	.003	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.530**	1	.868**	.678	.868*	.820	.948**	.834**	.372	.530	.962
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.417**	.868**	1	.723	.677*	.803	.868**	.623	.308	.417	.871
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.450**	.678*	.723**	1	.479*	.783	.732**	.494**	.293**	.450*	.792
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	.322**	.868**	.677**	.479**	1	.694	.807**	.964**	.162	.322	.815
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000		.000	.000	.146	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	.333**	.820	.803**	.783	.694**	1	.868**	.653**	.078	.333	.841
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000		.000	.000	.489	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7	Pearson Correlation	.464**	.948	.868**	.732	.807*	.868	1	.771**	.304	.464	.940
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8	Pearson Correlation	.329**	.834	.623**	.494	.964*	.653	.771**	1	.152	.329	.794
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000		.000		.174	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.9	Pearson Correlation	.504**	.372	.308**	.293	.162	.078	.304**	.152	1	.504	.443
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.008		.146	.489	.006	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.10	Pearson Correlation	1.000	.530**	.417**	.450*	.322*	.333**	.464**	.329**	.504**	1	.660
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.003	.002	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Motiva si	Pearson Correlation	.660**	.962	.871**	.792	.815	.841	.940**	.794**	.443	.660	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

Correlations												
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja	
Y1	Pearson Correlation	1	.297**	.456**	.488**	.754**	.439**	.352**	.321**	.461**	.842**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	.297**	1	.733**	.256	.238	.739**	.173	.188	.188	.391**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.020	.031	.000	.120	.090	.090	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	.456**	.733**	1	.431**	.411**	.795**	.288**	.303**	.160	.475**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.009	.006	.151	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.488**	.256	.431**	1	.509**	.395**	.121	.097	.006	.482**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.000	.000	.281	.388	.955	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.754**	.238	.411**	.509**	1	.513**	.351**	.322**	.475**	.816**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000		.000	.001	.003	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	.439**	.739**	.795**	.395**	.513**	1	.339**	.316**	.174	.486**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.004	.119	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	.352**	.173	.288**	.121	.351**	.339**	1	.979**	.531**	.235	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.120	.009	.281	.001	.002		.000	.000	.034	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	.321**	.188	.303**	.097	.322**	.316**	.979**	1	.539**	.239	.600**
	Sig. (2-tailed)	.003	.090	.006	.388	.003	.004	.000		.000	.030	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	.461**	.188	.160	.006	.475**	.174	.531**	.539**	1	.483**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.090	.151	.955	.000	.119	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	.842**	.391**	.475**	.482**	.816**	.486**	.235	.239	.483**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.030	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.810**	.600**	.731**	.554**	.805**	.750**	.610**	.600**	.580**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

## 2. Uji Reabilitas

### a. Kompensasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	62.6
	Excluded <sup>a</sup>	49	37.4
	Total	131	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.98	12.444	.605	.850
X1.2	33.98	12.715	.564	.853
X1.3	34.21	12.981	.802	.836
X1.4	34.24	13.569	.534	.854
X1.5	34.34	14.005	.477	.859
X1.6	34.39	13.475	.546	.853
X1.7	34.37	12.556	.656	.844
X1.8	34.26	12.934	.611	.848
X1.9	34.27	13.828	.570	.852
X1.10	34.20	14.060	.464	.859

## b. Motivasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	62.6
	Excluded <sup>a</sup>	49	37.4
	Total	131	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.12	20.405	.589	.930
X2.2	36.04	17.616	.948	.911
X2.3	36.11	18.889	.836	.918
X2.4	36.09	18.968	.733	.924
X2.5	35.96	19.320	.768	.922
X2.6	36.13	18.068	.786	.921
X2.7	36.04	17.764	.919	.913
X2.8	35.99	19.543	.745	.923
X2.9	36.28	21.612	.351	.940
X2.10	36.12	20.405	.589	.930

### c. Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	62.6
	Excluded <sup>a</sup>	49	37.4
	Total	131	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.12	12.849	.739	.856
Y2	34.45	14.646	.508	.874
Y3	34.46	13.634	.648	.864
Y4	34.59	14.888	.457	.878
Y5	34.21	13.031	.735	.857
Y6	34.49	13.808	.680	.862
Y7	34.37	14.581	.518	.874
Y8	34.35	14.651	.508	.874
Y9	34.18	14.695	.482	.876
Y10	34.21	12.759	.749	.856

### 3. Uji Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

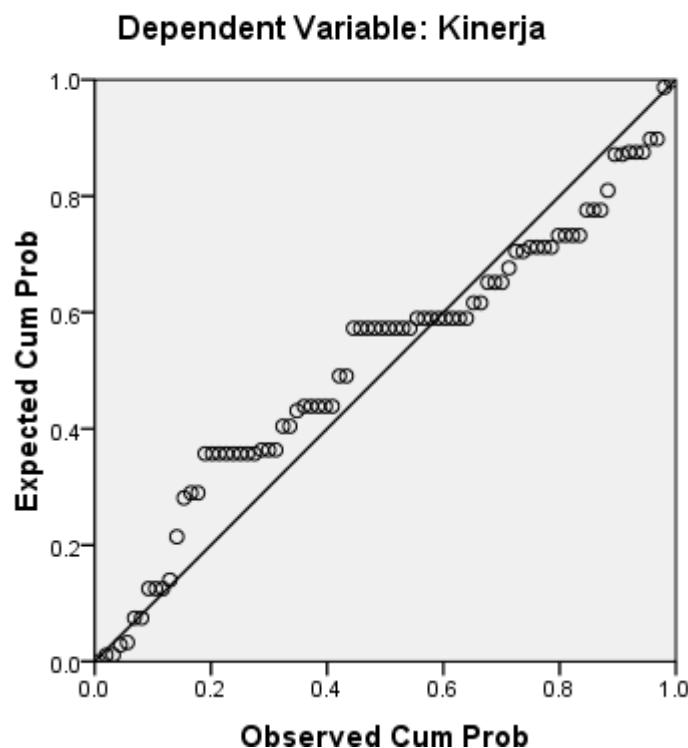
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients					Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.544	1.717	.899	.371		
	Kompensasi	.535	.063	.521	8.535	.000	.489
	Motivasi	.406	.052	.478	7.843	.000	.489

a. Dependent Variable: Kinerja

### 4. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### b. Uji Multikolineritas

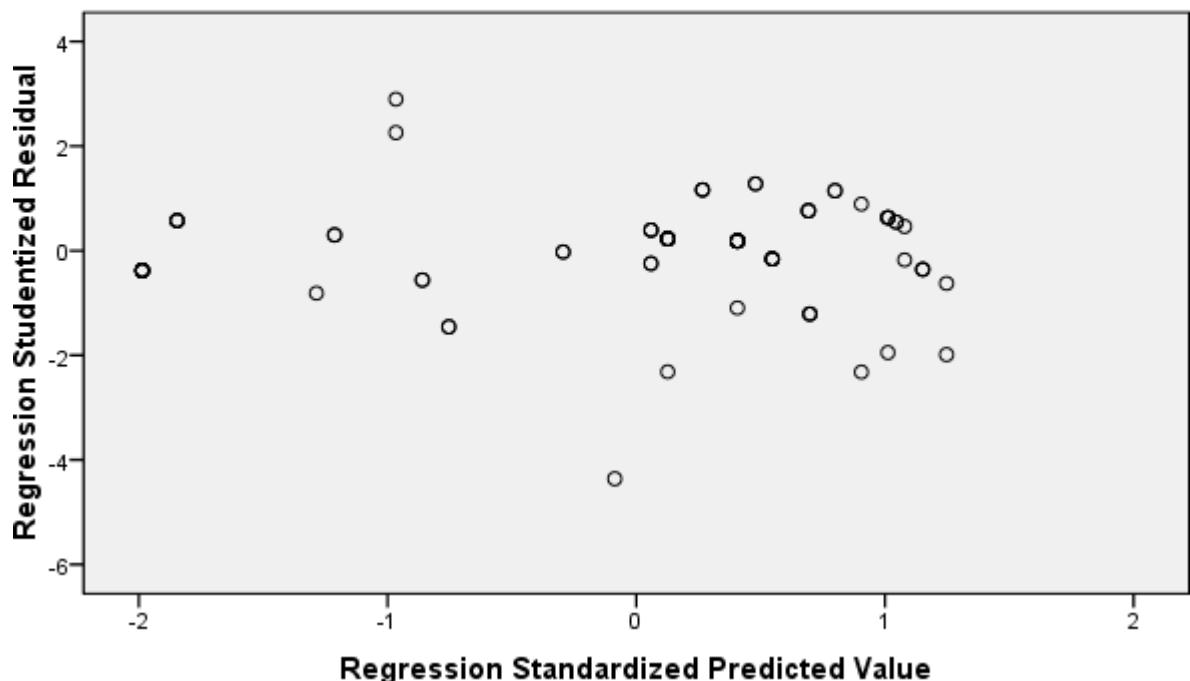
Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.544	1.717		.899	.371		
	Kompensasi	.535	.063	.521	8.535	.000	.489	2.043
	Motivasi	.406	.052	.478	7.843	.000	.489	2.043

a. Dependent Variable: Kinerja

### c. UJI Heterokedastitas

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja**



## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.544	1.717		.899	.371	
	Kompensasi	.535	.063	.521	8.535	.000	.489
	Motivasi	.406	.052	.478	7.843	.000	.489
							2.043

a. Dependent Variable: Kinerja

### b. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1178.784	2	589.392	234.977
	Residual	198.155	79	2.508	
	Total	1376.939	81		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### c. UJI Koefesien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.852	1.584	1.700

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## Surat-Surat Izin Riset dan Balasanya



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
nomer dan tanggungjawab

Nolnor : 554 /II,3-AU/UMSU-05/ F / 2020

Lampiran : Medan, 10 Jumadil Akhir 1441 H

Perihal : 04 Februari 2020 M

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas

PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Jln.Letjend Suprapto No.2 Medan

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : MUHAMMAD JOHANDRI  
Npm : 1605160232  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



#### Tembusan :

1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



Dipindai dengan CamScanner

Scanned with CamScanner





# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11/X/05523/II/2020

Medan, 21 Februari 2020

Lamp :-

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :

DEKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

JL MUTCHAR BASRI NO.3 MEDAN 20238

MEDAN

DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 554/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal : 20 Februari 2020, Mahasiswa/Siswa/EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	MUHAMMAD JOHANDRI	1605160232	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI

Bagian / Bidang : SEMUA BAGIAN

Terhitung mulai tgl. : 21 Februari 2020 s/d 06 Maret 2020

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
  - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
  - b. Mahasiswa/i/sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesa pelaksanaan praktik kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian SDM Kantor Direksi melalui sistem E-Internship berdasarkan permintaan dari Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktik kerja lapangan/riset.

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



Tembusan :

- KANTOR DIREKSI 04.01 SD 04.14 & 04.PROJECT

- Mahasiswa/Siswa Ybs

(Email : muhammadjohandy38@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)



Dipindai dengan CamScanner



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disertakan  
nomor dan tangganya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1333 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Rajab 1441 H  
12 Maret 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**  
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 Skripsi 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 : MUHAMMAD JOHANDRI  
N P M : 1605160232  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.





# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11/X/05610/II/2020

Medan, 13 MARET 2020

Lamp :-

Hal : SELESAI RISET SARJANA

Kepada Yth :

DEKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

JL. MUTCHAR BASRI NO.3 MEDAN 20238

MEDAN

Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 1333/II.3-AU/Umslu-05/F/2020 tanggal : 13 MARET 2020,Mahasiswa/Siswa/I EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	MUHAMMAD JOHANDRI	1605160232	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Telah Selesai Melaksanakan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI

Bagian / Bidang : SEMUA BAGIAN

Terhitung mulai tgl. : 16 MARET 2020 s/d 18 Maret 2020

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenal kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
  - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
  - b. Mahasiswa/i/sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktik kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian SDM Kantor Direksi melalui sistem E-Internship berdasarkan permintaan dari Bagian/District/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktik kerja lapangan/riset.

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



Tembusan :

- KANTOR DIREKSI 04.01 SD 04.14 & 04.PROJECT
- Mahasiswa/Siswa Ybs
- (Email : muhammadjohandri38@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)

Surat Pengesahan-Pengesahan



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 05 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD JOHANDRI  
N.P.M. : 1605160232  
Tempat / Tgl.Lahir : Piasa Ulu , 01 September 1998  
Alamat Rumah : Malpindo No.34  
JudulProposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **SUSI HANDAYANI, SE.,MM.**

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.  
Pembimbing  
  
SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Beketaris  
  
Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.  
Pembanding  
  
NEL ARIANTY, SE.,MM.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I  
  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

## Formulir dan Berkas Lampiran

  
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

---

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 502/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

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

Medan, 10/12/2019

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Johandri  
NPM : 1605160232  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya berharap untuk mengajukan judul penelitian berikut ini.

Identifikasi Masalah :  
1. Kompensasi yang diterima belum memenuhi sehingga menurunkan kinerja kerja karyawan  
2. Kompensasi hanya sebatas gaji pokok dan tunjangan sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan  
3. Kurangnya motivasi menyebabkan penurunan kinerja karyawan  
4. Disiplin kerja karyawan yang menurun  
5. Keputusan kerja karyawan belum tercapai  
6. Kinerja karyawan yang terus menurun

Rencana Judul :  
1. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
2. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara IV

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

Hormat Saya  
Pemohon  
  
(Muhammad Johandri)



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, A Februari 2020

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD JOKHANDRI

NPM : 1605160232

Tempat/Igl Lahir : PIASA ULU OI SEPTEMBER  
R 1940

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JALAN MAPILLIMAO NO 34

Tempat Penelitian : PT Perkebunan Nusantara  
Riau IV Persero

Alamat Penelitian : JL Letjend Suprapto  
NO 2 Medan

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi  
masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapan terima kasih.

Diketahui :  
Kelu Prodi/Sekretaris Prodi

Jufri MSI

Wassalam  
Pemohon

Jhoni  
(Muhammad Jokhandri )



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

Jl. Kapten Mulyono Barat No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 502/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

Nama Mahasiswa : Muhammad Johandi

NPM : 1605160232

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 10/12/2019

Nama Dosen Pembimbing :

Susi Handayani 

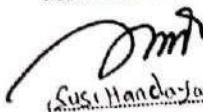
Judul Disertasi:

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap  
Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara

IV

Medan, 5 Januari 2020

Dosen Pembimbing

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

(Susi Handayani SE MM)

Keterangan:  
• Diisi oleh Dosen Pembimbing  
• Diketahui oleh Dosen Pendamping  
• Jika tidak ada Dosen pendamping, maka Diketahui oleh Dosen pembimbing. Untuk hal ini, diperlukan tanda tangan dari Dosen pembimbing.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertakan  
nomor dan tenggarnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 554 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 04 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

<b>Nama</b>	: MUHAMMAD JOHANDRI
<b>N P M</b>	: 1605160232
<b>Semester</b>	: VIII (Delapan)
<b>Program Studi</b>	: MANAJEMEN
<b>Judul Proposal / Skripsi</b>	: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

**Dosen Pembimbing** : SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Projek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :04 Februari 2021
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 10 Jumadil Akhir 1441 H  
04 Februari 2020 M

  
Dekan ✓  
H JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Johandri  
NPM : 1605160132  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bawa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 4 Februari 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Jadi.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**UMSU**

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata 1 (S1)

Dosen Pembimbing: Susi Handayani, SE.,MM

Nama Mahasiswa : Muhammad Johandri  
NPM : 1605160232  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	keterangan
29/1 - 2020	Dikusyi judul berdasarkan identifikasi masalah		
28/1 - 2020	- Perbaikan latar blkg masalah - Perhatikan redaksiional dan format		
20/2 - 2020	- Perbaiki teori dan sesuaikan dgn variabel, kerangka konseptual, hipotesis - Pergantian metodologi penelitian - Daftar Pustaka		
21/2 - 2020	- Ace .		

Medan, Februari 2020

Diketahui/Disetujui

an Ketua Program Studi

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., MM)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kap. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext. 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 05 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menurut angket bawah :

Nama : MUHAMMAD JOHANDRI  
N.P.M. : 1605160232  
Tempat / Tgl.Lahir : Piasa Ulu , 01 September 1998  
Alamat Rumah : Malpindo No.34  
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disejajui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP.
Bab I	(Bab I merupakan) karyawan tetap, tujuan masalah (diperlukan)
Bab II	Indikator kinerja (disesuaikan)
Bab III	Metode Uji regresi (diperlukan)
Lainnya	Deklarasi (Diperlukan)
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua  
  
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.S.I.  
Pembimbing  
  
SUSI HANDAYANI, SE., MM.

Sekertaris  
  
Dr. IDRIS, SE., M.S.I.  
Pembimbing  
  
NEL ARIANTI, SE., MM.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
JL. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing: Susi Handayani, SE.,MM

Nama Mahasiswa : Muhammad Johandri  
NPM : 1605160232  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan,

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	keterangan
26/04/2020	- Format Penulisan - Pembahasan Tentang Penulisan Abstrack - Pembahasan Tentang Sumber Refrensi	✓ ✓ ✓	
29/04/2020	- Pembahasan Tentang Refensi Indikator - Pembahasan Tentang Refensi Rumus Pada Bab III	✓ ✓	
01/05/2020	- Pembahasan Tentang Analisis Data - Pembahasan Tentang Penempatan Hasil Analisis Data - Pembahasan Tentang Membuat Kesimpulan Analisis Data	✓ ✓ ✓	
06/05/2020	- Pembahasan Tentang Kesimpulan - Pembahasan Tentang Penulisan Daftar Pustaka	✓ ✓	
12/05/2020	ACC Untuk Sidang Meja Hijau	✓	

Medan, Februari 2020

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., MM)

(ASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Nomor : II.3 - AU/UMSU- 05/D /2020 Medan, 21 Syawal 1441H  
Lamp : \* 13 Juni 2020 M  
Hal : Undangan Pelaksanaan  
Ujian Skripsi

Kepada Yth, Sdr. Pembimbing Skripsi :

**Susi Handayani, SE,MM**

Di

Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatu

Ba'dassalam, dengan ini kami mengundang Saudara untuk dapat hadir dalam pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Muhammad Johandri  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1605160232  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Pembimbing: **Susi Handayani, SE,MM**

Dilaksanakan Pada :

Hari / Tanggal : Selasa / 16 Juni 2020  
Waktu : 10.00 WIB Sampai Selesai  
Tempat : Aplikasi ZOOM

Demikian undangan ujian meja hijau ini kami sampaikan, kehadiran saudara sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan ujian bimbingan saudara, atas perhatian dan kerja samanya serta hadir tepat waktu diucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Warohmatullahi Wabarakatu

  
Dekan  
H. JANURI,SE,MM,M.SI

