

**PENGARUH KOMPENSASIDAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA
DI PERKEBUNAN MATA PAO KECAMATAN TELUK
MENGKUDU SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

**NAMA : WENI INDRIYANI
NPM : 1705160112
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Desember 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : WENI INDRIYANI
 NPM : 1705160112
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA DI PERKEBUNAN MATA PAO KECAMATAN TELUK MENGKUDU SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Dr. SUFRIZEN, SE, M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE, MM

Pembimbing

MUHAMMAD IFFAN NASUTION, SE., M.M

Panitia Ujian



H. JANI... SE., M.M., M.Si

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : WENI INDRIYANI
NPM : 1705160112
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPESASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SOCCFIN INDONESIA DI PERKEBUNAN MATA PAO
KECAMATAN TELUK MENGKUDU SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2021

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



....., M.M., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **WENI INDRIYANI**

NPM : 1705160112

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA DI PERKEBUNAN MATA PAO KECAMATAN TELUK MENGKUDU SUMATERA UTARA** ”adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan s esungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



WENI INDRIYANI



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Weni Indriyani
N.P.M : 1705160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Harus meperlihatkan beberapa Referensi mengenai penelitian terdahulu apa kelebihan dan kekurangan peneltian terdahulu	22 Oktober 2021	
Bab 2	Simpulkan indikator mana yang akan di gunakan pada penelitian ini.	12 November 2021	
Bab 3	Penempatan indikator di sesuaikan dengan yang ada di BAB II.	13 Oktober 2021	
Bab 4	Tambahan statistic deskriptinya apakah pakai mean atau indeks. Dan pada pembasahan harus menekankan penjelasan pada temuan bukan hasil penelitian.	16 November 2021	
Bab 5	Tidak ada sub bab keterbatan penelitian. Cukup kesimpulan dan saran/	19 Oktober 2021	
Daftar Pustaka	Semua penulisan sitasi dan daftar pustaka harus konsisten.	18 November 2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sifan Meja Hijau	19 November 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, November 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Irfan Nsution, S.E., MM)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA DI PERKEBUNAN MATA PAO KECAMATAN TELUK MENGGKUDU SUMATERA UTARA

WENI INDRIYANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email: Weniindriyani320@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini rendahnya Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara, secara parsial diketahui Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara, secara simultan diketahui Kompensasi dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

Kata kunci : Kompensasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SOCFIN INDONESIA AT MATA PAO PLANTATION, TELUK MENGGUDU DISTRICT, NORTH SUMATRA

WENI INDRIYANI

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email: Weniindriyani320@gmail.com

The problem in this study is the low employee performance at PT. Socfin Indonesia in Mata Pao Plantation, Teluk Mengkudu District, North Sumatra. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Compensation and Training on Employee Performance at PT. Socfin Indonesia in Mata Pao Plantation, Teluk Mengkudu District, North Sumatra. The method used in this study uses an associative approach. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique. The data collection technique used in this study used a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Testing (t-test and f-test) and Coefficient of Determination. The results of this study indicate that partially known compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Socfin Indonesia In Mata Pao Plantation, Teluk Mengkudu District, North Sumatra, it is partially known that training has a positive and significant impact on employee performance at PT. Socfin Indonesia At Mata Pao Plantation, Teluk Mengkudu District, North Sumatra, it was simultaneously known that compensation and training had a positive and significant effect on employee performance at PT. Socfin Indonesia in Mata Pao Plantation, Teluk Mengkudu District, North Sumatra.

Keywords: Compensation, Training and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan nyelesaian studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Teluk Mengkudu Sumatera Utara”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalamnya penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan mungkin untuk menyusun skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa pula penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Terima kasih kepada papa tersayang Frediyanto dan mama Mulyani yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan

dukungan baik dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE, MM, Selaku Dosen Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Di Kebun Mata Pao beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan Teruntuk diriku yang sudah berjuang untuk menyelesaikan skripsi Terima kasi sudah berkerja keras mengerjakan skripsi dengan penuh Semangat dan Teruntuk temen seperjuangan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses dimasa depan, amin.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimas yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, muha-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti.

Billahi Fisabililhaq Fastabiqul Khairat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, November 2021
Penulis

WENI INDRIYANI
1705160112

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Uraian Pustaka	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Manfaat Dari Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.3 Tujuan Dan Fungsi Kompensasi.....	20
2.1.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi.....	22
2.1.2.5 Indikator Kompensasi.....	24
2.1.3 Pelatihan	26
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan	26
2.1.4.2 Manfaat Pelatihan	28
2.1.4.3 Tujuan Pelatihan	29
2.1.4.4 Indikator Pelatihan	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3 Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Definisi Operasional	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42

3.3.1	Tempat Penelitian	42
3.3.2	Waktu Penelitian	42
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.1	Angket/Kuisisioner	44
3.6	Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	49
3.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.6.3	Pengujian Hipotesis	51

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Deksripsi Hasil Penelitian	55
4.1.2	Identifikasi Responden	56
4.1.3	Deksripsi Variabel Penelitian	58
4.1.4	Statistik Deksriptif	65
4.1.5	Teknik Analisis Data	67
4.2	Pembahasan.....	75

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	83
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi.....	41
Tabel 3.3	Indikator Pelatihan	42
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	43
Tabel 3.5	Proporsi Sampel Penelitian	44
Tabel 3.6	Skala Pengukuran <i>Likert</i>	45
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	46
Tabel 3.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	46
Tabel 3.9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	49
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Identitas Reponden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4	Identitas Reponden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Kompensasi (X_1).....	58
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Pelatihan (X_2).....	60
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.8	Statistik Dekriptif Variabel Penelitian	65
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Parsial (Uji t).....	71
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Simultan (Uji F).....	73
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	52
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	53
Gambar 4.1	Gambar Probability-Plot.....	67
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dicapai, baik keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk mempertahankan keunggulan perusahaannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Ramadhan & Agustin, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan (Adinugroho, 2019). Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, dikarenakan dalam mencapai tujuan untuk perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistemnya. Agar sistem ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting salah satunya kinerja karyawan. Dengan melihat fenomena tersebut, penting untuk suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya. Karena, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan dalam proses kerja dan waktu kerja (Adianto &

Sugiyanto, 2019). Dibutuhkan peningkatan kinerja disetiap karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai dan mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) dan keadaan lingkungan perusahaan (eksternal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan (Mutholib, 2019). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang baik dan pemberian pelatihan yang baik dari perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Aqsa, 2020). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan suatu perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang baik berupa penghargaan akan membuat karyawan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan memberikan rasa bangga dengan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif dalam bekerja diperusahaan. Namun, kompensasi yang diberikan diperusahaan dapat dilihat dari penerimaan gaji pokok

karyawan yang masih di bawah minimum. Kemudian dalam hal pemberian upah lembur dan bonus karyawan yang sering kali mengalami keterlambatan, maka hal ini yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja (Bulkia & Herawati, 2018). Dengan adanya pelatihan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam kuantitas maupun kualitas, sebab pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusianya. Karyawan baru maupun karyawan lama perlu mengikuti program pelatihan, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan. Dari berbagai pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan para karyawan mendapatkan pengalaman yang dapat diterapkan didalam pekerjaannya. Namun, pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan belum maksimal. Sehingga pelatihan yang didapatkan karyawan kurang efektif dan efisien, hal ini menimbulkan karyawan kurang mampu menerapkan metode pelatihan dalam pekerjaan yang sudah diterapkan diperusahaan. Akhirnya, timbul lah kesalahan-kesalahan yang mengakibatkan pelatihan yang diberikan perusahaan kurang maksimal kepada karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Socfin Indonesia yang sering timbul di perusahaan yang berkaitan dengan karyawan yaitu masih banyak beberapa karyawan yang tidak bisa menguasai pekerjaan dibagian pabrik seperti pengangkutan buah sawit, disaat buat sawit di bagian unit,

buah sawit tersebut ditimbang terlebih dahulu disaat memasuki ke pengerebusan setelah itu buah tersebut memasuki pengontrolan pengolahan mesin untuk dijadikan minyak mentah maka timbul lah selisih paham dengan atasan karena karyawan tidak bekerja dengan baik, dan masih ada kendala dimana beberapa karyawan di bagian kantor karyawan sering telat masuk kerja maka terjadi keterlambatan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pimpinan menegur karyawan tersebut, Maka pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dalam sikap disiplin terhadap waktu dengan tepat waktu. Masalah yang berkaitan dengan pelatihan yaitu karyawan belum terlaksanakan dengan jabatan yang telah diterapkan di kantor maka menyebabkan kinerja yang tidak optimal, karyawannya dengan memanfaatkan sistem pelatihan (Training) maka dimulai dengan perekrutan karyawan baru sampai dengan pelatihan kemudian Karyawan baru bekerja selama 3 bulan semua karyawan selalu dibekali peraturan oleh perusahaan, sehingga karyawan baru mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada perusahaan dalam menjalankan tugasnya, setiap hari karyawan-karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semua karyawan harus bekerja sesuai target yang sudah diterapkan di kantor pusat. Kemudian terdapatnya pemberian kompensasi belum optimal maka masih ada beberapa karyawan yang mengeluh sebab pemberian upah, lembur dan bonus karyawan sering kali mengalami keterlambatan maka hal ini dapat menyebabkan

menurunnya kinerja karyawan. Dilihat dari penerimaan gaji pokok karyawan yang masih dibawah minimum.

Berdasarkan dari urain diatas penulis menarik untuk mempelajari, dan menganalisa dan mengevaluasi pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang diatas dapat diidentifikasi pada Perusahaan di PT. Socfin Indonesia sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menguasai pekerjaannya, maka timbul perselisihan antara karyawan dengan atasan, karena karyawan tidak bekerja dengan baik dan masih ada beberapa yang memiliki kendala dibagian kantor. Karyawan juga sering telat masuk kerja maka terjadi keterlambatan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pimpinan sering memberikan teguran.
2. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki masalah berkaitan dengan pelatihan, karyawan baru belum mampu menguasai pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.
3. Masih ada beberapa karyawan yang mengeluh dengan pemberian kompensasi, upah, lembur, bonus karyawan yang sering mengalami keterlambatan, dan penerimaan gaji pokok karyawan masih dibawah minimum.

1.3 Batasan Masalah

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka menginggit dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan biaya serta pengetahuan, namun penulis hanya membatasi permasalahan pada kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara?
3. Apakah berpengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

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

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya.

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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, agar karyawan mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Menurut Ardial, (2018, hal 24) kinerja pegawai adalah erat kaitannya dengan hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Alfiansyah, 2021, hal 146). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020, hal 122).

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya (Jufrizen & Kandhita, 2021, hal 2). Menurut Hutahaean, (2018, hal 72) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018, hal 48). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Harpis & Bahri, 2020, hal 16). Kinerja adalah hasil maksimum aktualisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Adhan et al., 2019, hal 3).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi (Leonu et al., 2017, hal 41). Menurut Nurbaya, (2020, hal 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mutholib, 2019, hal 228). Kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syahreza & Siregar, 2015, hal 24). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis et al., 2018, hal 10).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nurbaya, (2020, hal 124) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
4. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Supatmi et al., (2013, hal 28) ada tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi.

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020, hal 122) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Menurut Jufrizen, (2017b, hal 28) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Jufrizen, (2014, hal 147) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin kerja merupakan kejiwaanseseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
4. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativits dalam bentuk ide untu merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Jufrizen et al., (2021, hal 86) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Faktor budaya organisasi.
2. Komitmen organisasi.
3. Motivasi kerja.

2.1.1.3 Manfaat Dan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Ardial, (2018, hal 26) penilaian kinerja karyawan mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dihasilkan.

Menurut Hutahaeen, (2018, hal 72) penilaian kinerja karyawan adalah mengukur kecakapan/kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Menurut Mutholib, (2019, hal 227) penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu.

Menurut Syahputra et al., (2019, hal 106) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas atas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Menurut Tupti & Arif, (2020, hal 62) penilaian kinerja sangat penting untuk dicapai sebagai target perusahaan, sehingga dapat meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja apakah sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Chien et al., (2020, hal 4) item pengukuran kinerja karyawan diatur dalam lima kategori diantaranya, adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, melakukan hal-hal khusus yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan seseorang.
2. Karir, memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk maju melalui organisasi seseorang.
3. Inovator, kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan seseorang dan organisasi secara keseluruhan.
4. Tim, bekerja dengan rekan kerja dan anggota tim menuju kesuksesan perusahaan.
5. Organisasi, melampaui panggilan tugas dalam kepedulian seseorang terhadap seseorang.

Menurut Tisu et al., (2021, hal 5) ada tiga indikator dari kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Kemahiran, mengacu pada kinerja dalam peran, dengan karyawan memenuhi tujuan yang ditentukan peran, seperti target penjualan.
2. Adaptasi, menunjukkan seberapa baik seorang karyawan merespon dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja, seperti perangkat lunak baru.
3. Proaktif, koresponden kinerja ekstra-peran, menggambarkan perilaku yang belum ditentukan peran bermanfaat bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja dengan tugas-tugas mereka.

Menurut Donkor et al., (2021, hal 6) ada dua indikator dari kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, mengevaluasi diri secara alami yang dilakukan oleh karyawan atas kinerja-kinerjanya.
2. Ukuran produktivitas, melakukan perbandingan produktivitas dengan rekan kerja yang melakukan tugas yang sama.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi mengambil peranan penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, besarnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Daulay et al., (2017, hal 198) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan (Ali, 2019, hal 51). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga (Arismunandar & Khair, 2020, hal 275). Kompensasi adalah jumlah paket yang organisasi menawarkan kepada pekerja sebagai imbalan untuk menggunakan tenaganya (Kholilah & Sari, 2021, hal 33). Kompensasi adalah penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik finansial dan non-finansial (Muhammad et al., 2019, hal 263). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasanya kontribusi kepada perusahaan (Arie & Aktif, 2020, hal 568).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Azhar et al., 2020, hal 50). Menurut Hutahaean, (2018, hal 79) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, sebagai biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya (Castana & Widodo, 2021, hal 2). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Jufrizen, 2015, hal 38). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas

pekerjaannya (Nurlaila & Buamona, 2020, hal 79). Kompensasi adalah imbalan atas apa yang dilakukan seseorang (Gunarto et al., 2020, hal 637).

Kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri (Gandung & Suwanto, 2021, hal 3). Menurut Paramansyah & Husna, (2021, hal 169) kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pelaksanaan pekerjaan tepat waktu dan kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi atau imbalan jasa yang diterima pegawai atas yang diberikan kepada organisasi baik yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti (Laia et al., 2021, hal 69). Kompensasi adalah hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan (Yusril, 2017, hal 290). Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Saman, 2020, hal 186).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ekhsan & Mariyono, (2020, hal 265), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja dan produktivitas kerja, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
2. Kemampuan membayar, pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dan membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi.
3. Kesiediaan membayar, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja, bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang lebih murah.
5. Serikat pekerja, serikat pegawai atau serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil dan layak serta wajar.

Menurut Ali, (2019, hal 53) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Serikat buruh/Organisasi karyawan.
3. Produktivitas kerja karyawan.
4. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.
5. Biaya hidup/cost of living.

6. Posisi jabatan karyawan.
7. Pendidikan dan pengalaman kerja.
8. Kondisi perekonomian nasional.
9. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Wardani & Prasetio, (2018, hal 229) kompensasi memiliki berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain :

1. Pendidikan.
2. Pengalaman kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Jabatan.
5. Posisi dan prestasi.
6. Perubahan tingkat hidup.
7. Kondisi perekonomian.
8. Jenis pekerjaan.

Menurut Jufrizen, (2017a, hal 7) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Produktivitas.
2. Kemampuan untuk membayar.
3. Kesiediaan untuk membayar.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
5. Organisasi karyawan.
6. Peraturan dan perundang-undangan.

Menurut Efendi et al., (2020, hal 692) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas.
2. Kemampuan membayar.
3. Kesediaan membayar.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
5. Organisasi.
6. Peraturan Pemerintah.

2.1.2.3 Tujuan Dan Fungsi Kompensasi

Menurut Daulay et al., (2017, hal 199), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi.
8. Meningkatkan efisiensi.

Menurut Hutahaean, (2018, hal 79) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.

6. Mengikuti aturan hukum.

7. Memfasilitasi.

Menurut Darma et al., (2019, hal 234) tujuan kompensasi adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan keberadaan karyawan, menjamin keadilan, menghargai keinginan kesediaan, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi dan mudah dipahami.

Menurut Marsinah, (2021, hal 100) adapun tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Sedangkan fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pengguna SDM secara lebih efisien dan lebih efektif kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

Menurut Jufrizen, (2018, hal 411) kompensasi mempunyai tujuan atau manfaat antara lain :

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat buruh.
8. Pengaruh pemerintah.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dewi & Rodli, (2021, hal 61) ada dua bentuk kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, insentif dan bonus.
2. Kompensasi non finansial bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi dan ucapan terima kasih.

Menurut Hutahaean, (2018, hal 80) ada dua bentuk kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial, terdiri dari :

- Kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus dan bagian keuntungan opsi saham), pembayaran tertanggung (tabungan hari tua dan saham kumulatif).
- Kompensasi tidak langsung, terdiri dari proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun), komisi diluar jam kerja (lembur, hari besar, cuti, sakit dan cuti hamil), fasilitas (rumah, biaya pindah dan kendaraan), hari tua, saham kumulatif.

2. Kompensasi non finansial, terdiri dari :

- Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa).
- Karena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif).

Menurut Gah, (2021, hal 3) ada beberapa jenis kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran insentif berupa bonus dan komisi
2. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar, kewajiban. Perusahaan berhak memberikan atau tidak

memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawan kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.

3. Kompensasi non finansial, yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan biasa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Pribadi et al., (2020, hal 250) adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang penerimaannya rutin dan tetap setiap bulan meski tidak masuk kerja, gaji tetap diterima sepenuhnya.
2. Insentif, yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi, bersifat tidak tetap di alam.
3. Bonus, yaitu pembayaran yang diberikan pada saat bersamaan karena memenuhi tujuan kerja.
4. Treatment, yaitu memberikan layanan dalam mengelola resiko yang terkait dengan kesehatan karyawan.
5. Asuransi, yaitu manajemen resiko atas kerugian, kerugian, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari kejadian yang tidak pasti.

Menurut Handayani & Daulay, (2021, hal 810) adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin seperti tahunan.
2. Upah, biasanya berkaitan dengan tingkat upah kerja, yaitu berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk bekerja jika bekerja jika bekerja semakin lama, semakin tinggi upah yang diberikan.
3. Insentif, yaitu gaji tambahan diatas atau luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
4. Tunjangan, yaitu tunjangan tambahan yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya penggunaan perusahaan kendaraan, pertemuan keluarga, minat yang relative rendah atau tidak ada sama sekali, perlindungan kesehatan, dan khusus skema pembelian saham.

Menurut Aqsa, (2020, hal 372) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Gaji dan upah, hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Insentif, tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.
3. Fasilitas kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
4. Tunjangan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Menurut Daulay et al., (2017, hal 152) pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang sistematis dan terorganisasi yang dalam kesempatan itu karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut Nurbaya, (2020, hal 94) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Aspiyah & Martono, 2016, hal 342). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Marjaya & Pasaribu, 2019, hal 133). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan pekerjaan (Muhammadia et al., 2021, hal 83).

Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Faslah & Astrini, 2014, hal 119). Menurut Arianty et al., (2016, hal 120) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya

manusia dalam dunia kerja. Menurut Paramansyah & Husna, (2021, hal 189) pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah kegiatan pembelajaran yang diarahkan pada perolehan pengetahuan khusus dan keterampilan untuk tujuan suatu pekerjaan atau tugas (Karim et al., 2019, hal 26). Pelatihan adalah hal yang sangat berguna yang dapat membawa karyawan ke posisi dimana mereka dapat melakukan pekerjaan dengan benar, secara efektif dan hati-hati (Francis & Onyeaghana, 2020, hal 12).

Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori (S. O. Ginting et al., 2020, hal 78). Menurut Hutahaean, (2018, hal 74) pelatihan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan (fisik, intelektual, sosial, manajerial dan lain-lain) yang waktunya lebih singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan keahlian untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan (Ferdhinawan et al., 2015, hal 73). Pelatihan merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Firdiyanti, 2017, hal 3). Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang

mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional (Y. M. Ginting & Baene, 2021, hal 76).

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Daulay et al., (2017, hal 154) manfaat yang diperoleh dengan adanya pelatihan sebagai berikut :

1. Mengurangi pengawasan.
2. Meningkatkan rasa harga diri.
3. Meningkatkan kerja sama antar pegawai.
4. Memudahkan pelaksanaan mutasi dan promosi.
5. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang.

Menurut Nurbaya, (2020, hal 95) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membanu karyawan mengatasi stress, tekanan frustasi dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
8. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
9. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dalam latihan.

Menurut Safitri, (2019, hal 242) ada beberapa manfaat dari pemberian program pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Nurbaya, (2020, hal 94) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.

5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal perusahaannya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Menurut Supatmi et al., (2013, hal 27) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan keterampilan karyawan.
3. Menghindari keusangan manajerial.
4. Memecahkan permasalahan.
5. Orientasi karyawan baru.
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial.
7. Memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Sugiarti et al., (2016, hal 14) tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut Warum et al., (2020, hal 2) adapun indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kinerja karyawan dan etika kerja.
2. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur oleh karena itu pelatihan yang akan diadakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu berprestasi kinerja maksimal dan peningkatan pemahaman peserta terhadap etos kerja yang harus diterapkan.
3. Bahan pelatihan dapat berupa manajemen penulis naskah kerja psikologis komunikasi kerja disiplin dan etika kerja kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknis partisipatif sebagai simulasi diskusi kelompok konferensirole playing demotrasi bermain peran dan pelatihan.
5. Peserta yang memenuhi syarat adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang diberikan rekomendasi pimpinan.
6. Institusi, yang akan memberikan antara lain memiliki keahlian terkait materi pelatihan yang mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode.
7. Jumlah (Jumlah Sesi), materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja sehingga jumlah sesi

pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52.2 jam semakin sering petugas mendapatkan kereta semakin cenderung keterampilan dan keterampilan petugas.

Menurut Esthi & Savhira, (2019, hal 135) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur atau pelatih yang bertugas menyediakan materi harus memiliki standar atau kualifikasi sesuai bidang dan kompetensinya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
2. Peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan sumber daya manusia latihan.
4. Metode pelatihan akan lebih menjamin bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif akan berlangsung jika sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta diklat.
5. Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang telah ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana tindakan (pemain teks) dan menetapkan tujuan.
6. Target tujuan pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang rinci dan struktur.

Menurut Wahyuningsih, (2019, hal 5) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
2. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat melekat dengan kinerja karena kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawan termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik (Alfiansyah, 2021, hal 146). karyawan dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan relatif merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai. Dengan begitu karyawan dapat bekerja lebih semangat dan termotivasi dalam pencapaian target dan bertanggung jawab terhadap

tugasnya. Berbagai hal tersebut akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arismunandar & Khair, (2020, hal 279) diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi yang cukup akan memberikan efek atau pengaruh hasil kinerja karyawan. Menurut Alfiansyah, (2021, hal 153) penerimaan kompensasi yang dianggap tidak sesuai oleh karyawan dirasa tidak memenuhi kebutuhan dalam tarap hidup karyawan dan diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Castana & Widodo, (2021, hal 8) apabila besarnya kompensasi berupa gaji, tunjangan, intensif, bonus dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan, maka mereka akan bersikap profesional secara kualitas dan kuantitas dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Gah, (2021, hal 11) para karyawan semangat bekerja karena telah mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerjanya. Menurut Garaika, (2020, hal 37) pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja, dengan pemberian kompensasi akan membuat para karyawan menjadi berkinerja tinggi.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Hendra, 2020, hal 2). Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil

apabila dalam diri para peserta tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut.

Semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendra, (2020, hal 8) semakin baik pelatihan yang diberikan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik pelatihan yang diberikan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Menurut Manullang & Noor, (2020, hal 34) Hal ini dikarenakan bahwa instruktur memaksimalkan penyampaian materi pada peserta, memahami materi yang hendak diberikan, peserta semangat mengikuti pelatihan, sebelumnya peserta sudah melalui proses seleksi, materi sesuai dengan tujuan dan disesuaikan dengan komponen peserta, materi tepat sasaran, metode penyampaian materi dapat diterima peserta dan memiliki sasaran yang jelas dan tujuan pelatihan agar peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilan. Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019, hal 139) jika kuantitas dan kualitas pelatihan pegawai semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Menurut Sari & Susilo, (2020, hal 135) dengan adanya pelatihan

karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan pada teknologi, perubahan metode kerja, dapat menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari seseorang karyawan di perusahaan. Menurut Putra, (2021, hal 129) pelatihan sangat berperan sebagai penunjang dalam peningkatan kinerja karyawan.

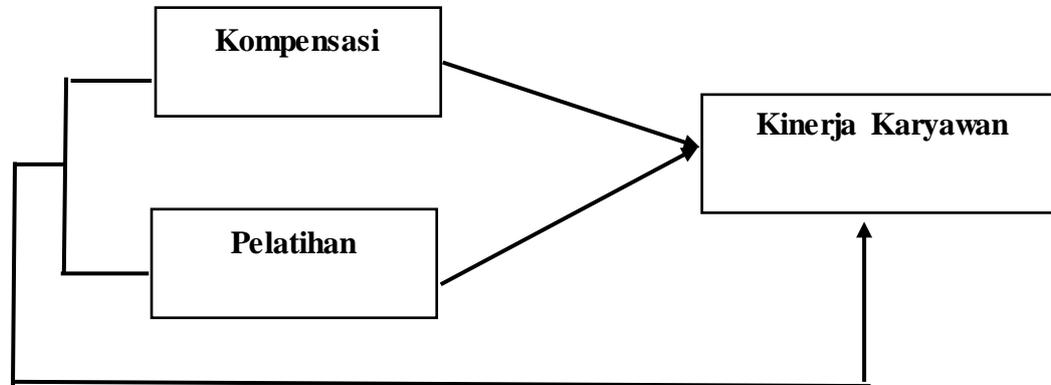
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Syahreza & Siregar, 2015, hal 23). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Semakin baik kompensasi dan pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Azas et al., (2019, hal 13) pegawai cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi actual dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya dan dengan mengikuti pelatihan diperoleh banyak informasi, inilah yang menjadi bekal seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Leonu et al., (2017, hal 51) apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasinya dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai secara umum kurang baik, karena ada bidang pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan pegawai. Menurut Mutholib, (2019, hal 233) semakin tinggi tingkat pelatihan kerja, kompensasi finansial, komunikasi yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syahreza & Siregar, (2015, hal 29) terlihat bahwa kompensasi yang dibayarkan cukup layak dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan baik karena pelatihan yang diberikan cukup membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Ekhsan, (2019, hal 263) bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan dari pelatihan yang didapat akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Hubungan antara kompensasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis sangat perlu dipahami oleh setiap penelitian dalam memproses penelitiannya. Hipotesis yaitu pertanyaan atau jawaban sementara tentang hubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, dan pertanyaan-pertanyaan spesifik. Berdasarkan dari rumusan masalah dengan kerangka konseptual maka penelitian menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Matapao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara
2. Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

3. Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu
Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018, hal 14) pada pendekatan ini penelitian menggunakan pendekatan Asosiatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel dependen adalah kompensasi dan pelatihan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka yang menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan dapat diuji kebenarannya. Dalam penelitian diperoleh indikator variabel yang akan diukur yaitu Kompensasi, Pelatihan dan kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia di perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera

Utara. Dalam penelitian ini ada dua Variabel. Variabel yang digunakan yaitu variabel yang di gunakan variabel independen dan variabel dependen. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel Independen Kompensasi (X_1) dan pelatihan (X_2), serta dependen kinerja karyawan (Y) Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya (Ekhsan, 2019, hal 252). Indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Pekerjaan.
2.	Karir.
3.	Inovator.
4.	Organisasi.

Sumber:(Chien et al., 2020)

2. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan utama seorang karyawan untuk bekerja (Faslah & Astrini, 2014, hal 117). Berikut ini adalah indikator kompensasi :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1.	Gaji
2.	Insentif

3.	Bonus
4.	Treatment
5.	Asuransi

Sumber: (Pribadi et al., 2020)

3. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Hendra, 2020, hal 4). Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1.	Jenis Pelatihan
2.	Tujuan Pelatihan
3.	Bahan
4.	Metode yang digunakan
5.	Peserta yang memenuhi syarat
6.	Instusi

Sumber: (Warum et al., 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, Berlokasi penelitiannya ini dilakukan di PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara yang Merupakan perkebunan kelapa sawit yang beralamat di Teluk Mengkudu Desa Mata Pao.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021 sampai dengan Oktober 2021, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini:

Tabel 3.4
Rencana Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan																							
	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■															
Riset									■	■	■	■												
Penulisan Skripsi													■	■	■	■								
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■			
Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara yang berjumlah 77 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016, hal 118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016, hal 124). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 karyawan yang

bekerja di PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi	Proporsi Sampel	Sampel
1.	Tekniker	3	$n = \frac{3}{77} \times 77$	3
2.	Mandor Pabrik	3	$n = \frac{3}{77} \times 77$	3
3.	Krani Pabrik	2	$n = \frac{2}{77} \times 77$	2
4.	Processing	49	$n = \frac{49}{77} \times 77$	49
5.	Bengkel	13	$n = \frac{13}{77} \times 77$	13
6.	Transpor	2	$n = \frac{2}{77} \times 77$	2
7.	Keamanan	5	$n = \frac{5}{77} \times 77$	5
Jumlah				77

Sumber: PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data.

3.5.1 Angket/Kuesioner

Menurut Kenelak et al., (2016, hal 7) Kuisisioner merupakan angket sebagai sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk diperoleh informasi dari responden yang terkait dengan pribadinya, maupun hal-hal yang berkaitan dengan materi penelitian. Kuisisioner ini yang dimaksud untuk memperoleh data secara tertulis dari responden untuk ditetapkan sebagai

sampel. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti ini tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Tabel 3.6
Pedoman Pemberian Skor

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

Selanjutnya instrument ini di uji untuk memperoleh kesahihannya dengan uji validitas dan Reabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Untuk pengujian validitas intrumen, dalam hal ini penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrument yaitu dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment (Ardian & Junita, 2020, hal 109).

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Ardian & Junita, 2020)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Banyaknya responden

x_i = Skor total dari seluruh item

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

Dengan kriteria :

- Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tersebut valid
- Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (X₁)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,692	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	0,784	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,900	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
4	0,897	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
5	0,908	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,893	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
7	0,806	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
8	0,917	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
9	0,891	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
10	0,842	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X₂)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,800	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	0,858	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,822	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
4	0,571	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
5	0,781	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,778	0,2242	0,000 $<$ 0,05	Valid

7	0,772	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
8	0,831	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
9	0,717	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
10	0,829	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
11	0,624	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
12	0,621	0,2242	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,820	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
2	0,839	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
3	0,828	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
4	0,857	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
5	0,815	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
6	0,845	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
7	0,787	0,2242	0,000 < 0,05	Valid
8	0,814	0,2242	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

$$df = (N-2)$$

keterangan :

df = Derajat kebebasan.

N = Jumlah sampel

Maka, $df = (N-2)$

$$df = (77-2)$$

$$df = 75 \text{ responden } (r_{tabel} = 0,2242)$$

Berdasarkan data tabel diatas mengenai uji validitas instrument diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2242 (75 responden) dan memperoleh nilai signifikansi dibawah

nilai ketentuan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} dan signifikansi tersebut, maka uji validitas instrument variabel dinyatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

menurut (Imron, 2019, hal 22) Suatu instrument pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumrn sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek diukur dalam diri subjek memang belum berubah, untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Alpha* dari *Cronbach* sebagai berikut:

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

Sumber: (Imron, 2019)

Keterangan:

r = Koefisien reability instrument (cronbach alfa)

k = Banyaknya butir variabel

$\sum \sigma b^2$ = Total butir variabel

σt^2 = Total varian

Kriteria pengujinya :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* $> 0,60$ maka Instrument variabel adalah reliable (terpercaya)

- Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,787	0,6	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,772	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabel diatas mengenai uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronbach alpha* pada variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,787 variabel pelatihan (X₂) sebesar 0,772 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,792.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka di lihat dengan menggunakan uji asumsi klasik.

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu. Seperti titik-titik (poin-poin) yang ada pola yang jelas, serta yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., 2015, hal 55).

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yakni tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2015, hal 56).

3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedaritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homokedaritas dan jika varians berbedaa disebut heterokedaritas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedaritas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedaritas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedaritas (Juliandi et al., 2015, hal 56).

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan dengan variabel independen (Ghozali, 2013, hal 13). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber: (Ghozali, 2013)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pelatihan

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

t= Nilai t_{hitung}

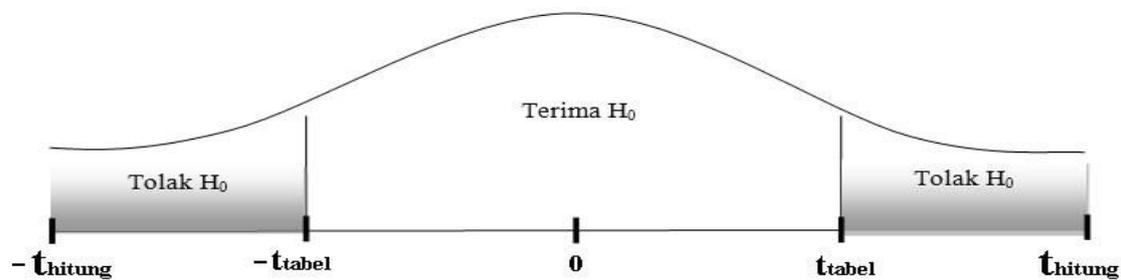
R= Koefisien Korelasi

n= Jumlah Sampel

Kreteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen



Gambar: 3.1
Kreteria Pengujian Hipotesis

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-F_{tabel} \leq f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari F_{hitung} dan membandingkan dengan F_{tabel} , apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

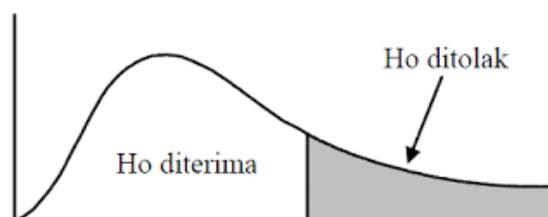
n = Jumlah Anggota Sampel

F = F Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk Pengujian adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta = 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar 3.2
Kreteria Pengujian Hipotesis

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Nilai R-Square digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Variabel bebas koefisien determinasi (R-Square) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel dependen. Nilai R-Square adalah antara 0-1, apabila angka koefisien determinasinya semakin kuat, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen, sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

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

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018, hal 14) pada pendekatan ini penelitian menggunakan pendekatan Asosiatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Penelitian ini menyajikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 30 butir pernyataan dimana variabel Kompensasi (X_1) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel Pelatihan (X_2) didalamnya terdapat 12 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang didalamnya terdapat 8 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 77 orang karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	59	76,6	76,6	76,6
	Perempuan	18	23,4	23,4	100
	Total	77	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat 59 orang (76,6%) responden laki-laki dan 18 orang (23,4%) responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	45	58,4	58,4	58,4
	31-40	18	23,3	23,3	81,7
	> 40	14	18,3	18,3	100
	Total	77	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 45 orang (58,4%),

responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (23,3%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 14 orang (18,3%) yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	33	42,8	42,8	42,8
	Diploma 1	2	2,5	2,5	45,3
	Diploma 2	2	2,5	2,5	47,8
	Diploma 3	12	15,5	15,5	63,3
	Strata 1	25	32,4	32,4	95,7
	Strata 2	3	4,3	4,3	100
	Total	77	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat 33 orang responden lulusan SMA/SMK sederajat (42,8%), terdapat 25 orang responden lulusan S1 (32,4%), terdapat 12 orang responden lulusan D3 (15,5%), terdapat 3 orang responden lulusan S2 (4,3%), terdapat 2 orang responden lulusan D1 (2,5%) dan terdapat 2 orang responden lulusan D2 (2,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara lebih banyak lulusan SMA/SMK.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4
Identitas Responden Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	29	37,6	37,6	37,6
	6-10 Tahun	23	29,8	29,8	67,4
	11-15 Tahun	12	15,5	15,5	82,9
	16-20 Tahun	6	7,7	7,7	90,6

> 20 Tahun	7	9,4	9,4	100
Total	77	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 77 responden terdapat 29 orang responden lama bekerjanya 1-5 tahun (37,6%), terdapat 23 orang responden lama bekerjanya 6-10 tahun (29,8%), terdapat 12 orang responden lama bekerjanya 11-15 tahun (15,5%), terdapat 6 orang responden yang lama bekerjanya 16-20 tahun (7,7%) dan terdapat 7 orang responden yang lama bekerjanya > 20 tahun (9,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara lebih banyak 1-5 tahun lama bekerjanya.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Kompensasi

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kompensasi (X_1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	44,2	17	22,1	17	22,1	8	10,4	1	1,3	77	100
2	15	19,5	28	36,4	17	22,1	12	15,6	5	6,5	77	100
3	19	24,7	24	31,2	15	19,5	15	19,5	4	5,2	77	100
4	19	24,7	20	26,0	19	24,7	16	20,8	3	3,9	77	100
5	13	16,9	26	33,8	18	23,4	14	18,2	6	7,8	77	100
6	19	24,7	26	33,8	18	23,4	9	11,7	5	6,5	77	100
7	22	28,6	28	36,4	18	23,4	7	9,1	2	2,6	77	100
8	12	15,6	25	32,5	20	26,0	16	20,8	4	5,2	77	100
9	14	18,2	21	27,3	18	23,4	19	24,7	5	6,5	77	100

10	18	23,4	24	31,2	18	23,4	13	16,9	4	5,2	77	100
----	----	------	----	------	----	------	----	------	---	-----	----	-----

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kompensasi (X_1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa puas dengan kompensasi yang terima saat ini, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (44,2%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (36,4%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan insentif yang karyawan terima sesuai dengan prestasi kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (31,2%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (26,0%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan bonus yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (33,8%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (36,4%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (32,5%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (27,3%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (31,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kompensasi (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (44,2%) pada pernyataan ke satu tentang karyawan merasa puas dengan kompensasi yang terima saat ini.

4.1.3.2 Variabel Pelatihan

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Pelatihan (X_2)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	32,5	30	39,0	13	16,9	6	7,8	3	3,9	77	100
2	26	33,8	30	39,0	12	15,6	6	7,8	3	3,9	77	100
3	22	28,6	31	40,3	17	22,1	3	3,9	4	5,2	77	100
4	46	59,7	6	7,8	16	20,8	4	5,2	5	6,5	77	100
5	18	23,4	25	32,5	17	22,1	12	15,6	5	6,5	77	100
6	20	26,0	28	36,4	16	20,8	6	7,8	7	9,1	77	100
7	31	40,3	30	39,0	9	11,7	4	5,2	3	3,9	77	100
8	24	31,2	24	31,2	19	24,7	5	6,5	5	6,5	77	100

9	22	28,6	27	35,1	19	24,7	5	6,5	4	5,2	77	100
10	24	31,2	23	29,9	18	23,4	8	10,4	4	5,2	77	100
11	37	48,1	31	40,3	5	6,5	2	2,6	2	2,6	77	100
12	39	50,6	27	35,1	6	7,8	1	1,3	4	5,2	77	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Pelatihan (X₂) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (39,0%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (39,0%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang ia miliki, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (40,3%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (59,7%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan posisi karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pelatihan yang ia miliki, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (32,5%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang ia miliki, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (36,4%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (40,3%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pelatihan yang karyawan ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (31,2%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (35,1%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa bahwa pelatihan yang diperoleh dapat membantu ia melakukan pekerjaan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (31,2%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (48,1%).

12. Jawaban responden mengenai pernyataan setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (50,6%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Pelatihan (X₂) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (59,7%) pada pernyataan keempat tentang karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4.1.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	45,5	30	39,0	7	9,1	2	2,6	3	3,9	77	100
2	30	39,0	28	36,4	9	11,7	8	10,4	2	2,6	77	100
3	25	32,5	35	45,5	11	14,3	4	5,2	2	2,6	77	100
4	26	33,8	26	33,8	16	20,8	7	9,1	2	2,6	77	100
5	22	28,6	30	39,0	16	20,8	7	9,1	2	2,6	77	100
6	20	26,0	29	37,7	19	24,7	6	7,8	3	3,9	77	100
7	21	27,3	28	36,4	21	27,3	4	5,2	3	3,9	77	100
8	19	24,7	31	40,3	20	26,0	4	5,2	3	3,9	77	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menerima instruksi kerja dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (45,5%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk

mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (39,0%).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang karyawan lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (45,5%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 26 orang (33,8%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (39,0%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (37,7%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan ketika ada pekerjaan karyawan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (36,4%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja sama, menunjukkan

bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (40,3%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 35 orang (45,5%) pada pernyataan ke satu dan ke tiga tentang karyawan menerima instruksi kerja dengan baik dan pekerjaan yang karyawan lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.

4.1.4 Statistik Dekskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambar mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Ghozali, 2013, hal 19). Hasil data statistik deksriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Statistik Dekskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X ₁)	77	1	5	3,52	1,15
Pelatihan (X ₂)	77	1	5	3,88	1,12
Kinerja Karyawan (Y)	77	1	5	3,89	1,03

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Dari hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan deksriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (X₁) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompensasi adalah sebesar 1. Nilai maksimum sebesar 5 yang

berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kompensasi adalah sebesar 5. Nilai rata-rata kompensasi adalah sebesar 3,52 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,52. Sedangkan standar deviasi sebesar 1,15 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kompensasi adalah sebesar 1,15 dari 77 responden.

2. Pelatihan (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas pelatihan adalah sebesar 1. Nilai maksimum sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas pelatihan adalah sebesar 5. Nilai rata-rata pelatihan adalah sebesar 3,88 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas pelatihan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,88. Sedangkan standar deviasi sebesar 1,12 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel pelatihan adalah sebesar 1,12 dari 77 responden.

3. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 1. Nilai maksimum sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 5. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,89 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan,

rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 3,89. Sedangkan standar deviasi sebesar 1,03 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,03 dari 77 responden.

4.1.5 Teknik Analisis Data

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

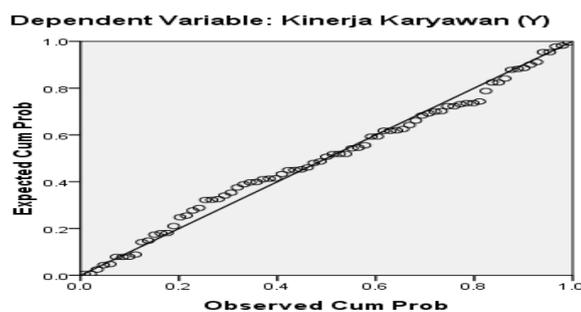
Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka di lihat dengan menggunakan uji asumsi klasik.

4.1.5.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan indenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu. Seperti titik-titik (poin-poin) yang ada pola yang jelas, serta yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., 2015, hal 55). Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan *probability plot* sebagai berikut :

Gambar 4.1
Gambar Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan gambar uji *probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar dan mendekat disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yakni tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2015, hal 56). Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.547	1.827
	Pelatihan (X2)	.547	1.827

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

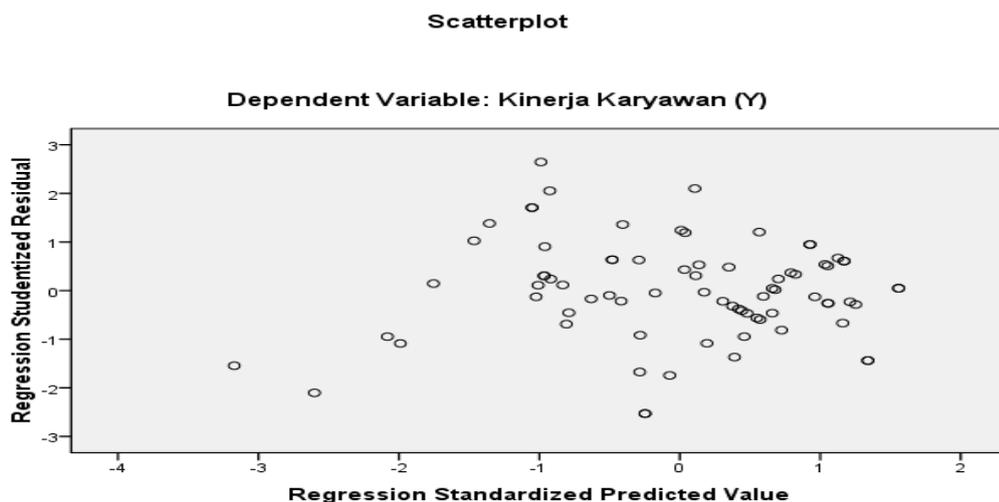
Berdasarkan data tabel uji multikolonearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni kompensasi dan pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1,827. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai VIF $1,827 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas pada variabel penelitian ini.

4.1.5.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedaritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homokedaritas dan jika varians berbedaa disebut heterokedaritas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedaritas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedaritas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedaritas (Juliandi et al., 2015, hal 56).

Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatter plot, sebagai berikut :

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan gambar scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y dan titik-titik data juga tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastitas.

4.1.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan dengan variabel independen (Ghozali, 2013, hal 13). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	7.011	2.185	
	Kompensasi (X1)	.368	.062	.537
	Pelatihan (X2)	.240	.061	.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,011 + 0,368X_1 + 0,240X_2 + e$$

1. Koefisien konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel kompensasi dan pelatihan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi pelatihan bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, maka apabila pelatihan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.

4.1.5.3 Uji Hipotesis

4.1.5.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Uji T

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.209	.002
	Kompensasi (X1)	5.933	.000
	Pelatihan (X2)	3.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$df = (n-k)$$

keterangan:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

maka, $df = (n-k)$

$$df = (77-3)$$

$$df = 74 \text{ responden } (t_{\text{tabel}} = 1,992)$$

4.1.5.3.1.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{\text{hitung}} 5,933 > t_{\text{tabel}} 1,992$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

4.1.5.3.1.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{\text{hitung}} 3,901 > t_{\text{tabel}} 1,992$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

4.1.5.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari F_{hitung} dan membandingkan dengan F_{tabel} , apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2338.996	2	1169.498	74.490	.000 ^a
	Residual	1161.809	74	15.700		
	Total	3500.805	76			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

$$df1 = (k - 1)$$

$$df2 = (n-k)$$

Keterangan :

df1 = Derajat kebebasan 1

df2 = Derajat kebebasan 2

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

n = Jumlah sampel

Maka, $df1 = (k - 1)$

$$df1 = (3 - 1)$$

$$df1 = 2$$

Maka, $df2 = (n-k)$

$$df2 = (77-3)$$

$$df2 = 74 \text{ responden } (F_{\text{tabel}} = 3,12)$$

Nilai F pada tabel 4.11 diatas adalah $74,490 > F_{\text{tabel}} 3,12$ dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

4.1.5.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-Square digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Variabel bebas koefisien determinasi (R-Square) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.659	3.96234

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,668 atau 66,8%. Hal ini berarti bahwa 66,8% diberikan kepada variabel Kompensasi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan

sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuisioner yang di isi oleh responden, pimpinan perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara selalu memperhatikan jaminan bagi karyawannya, baik itu jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kecelakaan kerja dan asuransi. Pimpinan perusahaan juga memberikan jaminan non materi yakni fasilitas kerja dan pemenuhan kebutuhan karyawannya. Selain itu karyawan juga diberikan bonus, insentif dan pemberian upah lembur sesuai dengan kinerjanya yang dapat menunjang kebutuhan sehari-hari oleh pimpinan perusahaan. Dalam hal ini, gaji yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan, semakin banyak target perusahaan yang diberikan kepada karyawan terpenuhi maka gaji yang diterima semakin tinggi. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan

menunjukkan bahwa perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Kompensasi sangat melekat dengan kinerja karena kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawan termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik (Alfiansyah, 2021, hal 146). karyawan dengan kompensasi yang layak dan memadai tentu akan relatif merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kompensasi yang tidak memadai. Dengan begitu karyawan dapat bekerja lebih semangat dan termotivasi dalam pencapaian target dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Berbagai hal tersebut akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arismunandar & Khair, (2020, hal 279) diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi yang cukup akan memberikan efek atau pengaruh hasil kinerja karyawan. Menurut Alfiansyah, (2021, hal 153) penerimaan kompensasi yang dianggap tidak sesuai oleh karyawan dirasa tidak memenuhi kebutuhan dalam tarap hidup karyawan dan diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Castana & Widodo, (2021, hal 8) apabila besarnya kompensasi berupa gaji, tunjangan, intensif, bonus dan penghargaan yang

diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan, maka mereka akan bersikap profesional secara kualitas dan kuantitas dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Gah, (2021, hal 11) para karyawan semangat bekerja karena telah mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerjanya. Menurut Garaika, (2020, hal 37) pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja, dengan pemberian kompensasi akan membuat para karyawan menjadi berkinerja tinggi.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuisioner yang di isi oleh responden, pimpinan perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara selalu memperhatikan materi dan metode pelatihan bagi karyawannya, tujuannya agar karyawan dapat mengoperasikan peralatan, mengaplikasikan pelatihan dan mendapatkan pengalaman yang dapat diterapkan dalam pekerjaannya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada masalah. Pimpinan perusahaan juga memberikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya. Selain itu karyawan juga diberikan posisi atau jabatan sesuai dengan pelatihan yang mereka terima dari pimpinan perusahaan. Dalam hal ini, pelatihan yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Jadi dari hasil penelitian

yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Hendra, 2020, hal 2). Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut.

Semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendra, (2020, hal 8) semakin baik pelatihan yang diberikan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik pelatihan yang diberikan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Menurut Manullang & Noor, (2020, hal 34) Hal ini dikarenakan bahwa instruktur memaksimalkan penyampaian materi pada peserta, memahami materi yang hendak diberikan, peserta semangat mengikuti pelatihan, sebelumnya peserta sudah melalui proses seleksi, materi sesuai dengan tujuan dan disesuaikan dengan komponen peserta, materi tepat sasaran, metode penyampaian materi dapat

diterima peserta dan memiliki sasaran yang jelas dan tujuan pelatihan agar peserta pelatihan dapat meningkatkan keterampilan. Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019, hal 139) jika kuantitas dan kualitas pelatihan pegawai semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Menurut Sari & Susilo, (2020, hal 135) dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan pada teknologi, perubahan metode kerja, dapat menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari seseorang karyawan di perusahaan. Menurut Putra, (2021, hal 129) pelatihan sangat berperan sebagai penunjang dalam peningkatan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuisioner yang di isi oleh responden, karyawan perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara selalu menerima instruksi kerja dengan baik. Selain itu karyawan cepat tanggap dalam memberikan solusi dari permasalahan yang ada karna telah menerima pelatihan terlebih dahulu, sehingga karyawan tidak merasa kesulitan dalam mengambil sebuah

keputusan. Karyawan juga bekerja memenuhi target yang perusahaan berikan dengan tujuan mendapatkan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini kompensasi dan pelatihan yang diperoleh karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara memberikan kompensasi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Syahreza & Siregar, 2015, hal 23). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Semakin baik kompensasi dan pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut

Azas et al., (2019, hal 13) pegawai cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi actual dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya dan dengan mengikuti pelatihan diperoleh banyak informasi, inilah yang menjadi bekal seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Leonu et al., (2017, hal 34) apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasinya dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai secara umum kurang baik, karena ada bidang pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan pegawai. Menurut Mutholib, (2019, hal 233) semakin tinggi tingkat pelatihan kerja, kompensasi finansial, komunikasi yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Syahreza & Siregar, (2015, hal 29) terlihat bahwa kompensasi yang dibayarkan cukup layak dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan baik karena pelatihan yang diberikan cukup membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Ekhsan, (2019, hal 263) bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan dari pelatihan yang didapat akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik

kompensasi dan pelatihan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan memadai kepada karyawan, karena hal ini berdampak langsung kepada kinerja karyawannya.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena hal ini dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Sebaiknya dengan pemberian kompensasi yang layak dan program pelatihan yang baik dari perusahaan, diharapkan karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu kompensasi dan pelatihan. Sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Socfin Indonesia di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.
3. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisioner secara tertulis tanpa dilengkapi wawancara dan interview.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bank BNI KC Mamuju , (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Ali, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare*. 1–66.
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Reviewe)*, 11(4), 3–7.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pertama)*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ardian, R., & Junita, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bina Ventura Area SukaBumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 4–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Perdana Publishing.
- Arie, N., & Aktif, B. N. (2020). *Effect Of Compensation, Communication And Job Satisfaction On Organizational Commitment Of Tangsel Pos Employees (Jawa Pos Group)*. 1(4), 566–579. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Azas, A. I., Ramadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1),

46–60.

- Bulkia, S., & Herawati, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 94–101. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1354>
- Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdana Kusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-PROGRESS*, 11(1), 1–12.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen (Pertama)*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi (Pertama (ed.))*. Scopindo Media Pustaka.
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Efendi, R., Rifâ'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(02), 2–18. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i2.6842>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(2),

- Faslah, R., & Astrini, P. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Pt Asaba Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 12(1), 110–131. <https://doi.org/10.21009/econosains.0121.06>
- Ferdhinawan, R. B., Susilo, H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1), 71–78.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22160>
- Francis, I., & Onyeaghana, O. E. (2020). Effect Of Training On The Low Cost Of Food, Beverage And Tobacco Manufacturing Firms In South East, Nigeria. *International Journal In Management and Social Science*, 08(10), 2321–1784.
- Gah, D. Z. R. (2021). Pegaaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bina San Prima Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI(JOMEL)*, 1(1), 1–13.
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14. <http://repository.stiewidyagalumajang.ac.id/id/eprint/477>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Keempat). Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syariani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wirab Ekonomi Mikroskil*, 10(02), 2–12.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation And Non-Financial Compensation On Job Satisfaction At PT. United Tractors Pekan Baru. *Jurnal Ilmiah Majemen*, 9(1), 75–86.
- Gunarto, M., Yunilda, & Widiastuty, Y. (2020). The Effect Of Compensation And Commitment To Employee Motivation In A Sub-District Palembang. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 1(5), 635–645. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Begadai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hutahaean, W. S. (2018). *Dasar Manajemen (Pertama)*. Ahlimedia Press.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jufrizen, J. (2014). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(1), 84190.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 15(01)*, 1–11.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jk.mb.11219200>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan & Umsu Press. Umsu Medan.
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. Bin. (2019). The Impact of

Training and Development on Employees' Performance: an Analysis of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 03(02), 25–33.

- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.35797/jab.4.4.2016.13804>.
- Kholilah, & Sari, Y. S. (2021). The Impact of Employee Satisfaction as a Mediator of Compensation and Career Development on Employee Performance. *International Journal Of Business, Management & Economics Research*, 2(1), 31–42.
- Laia, P. P., Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 68–77.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Diplin Kerja Terdap Kinerja Karyawan PT.Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 2656–3169. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3855>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3650>
- Marsinah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Ecoment Global, Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- Muhammad, A., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Muhammadia, K. B., Brasit, N., & Lasise, S. (2021). The Effect Of Person Job Fit And Training On Employee Performance Thorough Job Satisfaction At PT. PLN (Persero) UP3 Makasar Utara. *Journal Of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 4(2), 2598–0890.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0* (Pertama). Nas Media Pustaka.
- Nurlaila, & Buamona, R. (2020). Work Discipline and Financial Compensation Effect on Employees' Performance in Library and Regional Archives of Ternate City. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(3), 79–90. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i5.931>
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Pustaka Al-Muqsith.
- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- Putra, M. (2021). Determinasi Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Schlemmer Automotive Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 119–133.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 3–9. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saman, A. (2020). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Perfomance. *International Journal Of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190.
- Sari, L. A., & Susilo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BRI Kantor Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 130–139.
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta. *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April, 13(1), 2–8.* <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/805/513>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahreza, D. S., & Siregar, A. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Jurnal Plans, 10(1), 23–32.

- Tisu, L., Rusu, A., Sulea, C., & Virgă, D. (2021). Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View. *Psychological Reports*, 0(0), 1–34. <https://doi.org/10.1177/0033294121997783>
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 86–92.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Wardani, D. S. C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(3), 227–238. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Warum, Y., Hamzah, D., Sumardi, & Sugio, R. A. (2020). The Effect of Training on Motivation and Productivity of Micro, Small, and Medium Enterprises In The Regency. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 1–9. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i4.361>
- Yusril, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 288–300.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA DI PERKEBUNAN MATA PAO KECAMATAN TELUK MENGGKUDU SUMATERA UTARA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Socfin Indonesia

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

Weni Indriyani
1705160112

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1 D2
 D3 D4 S1
 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun 16-20 tahun
 > 20 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator Pekerjaan						
1	Karyawan menerima instruksi kerja dengan baik.					
2	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
Indikator Karir						
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
4	Karyawan menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja.					
Indikator Inovator						
5	Karyawan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan.					
6	Karyawan mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu.					
Indikator Organisasi						
7	Ketika ada pekerjaan karyawan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.					
8	Karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja sama.					

Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator Gaji						
1	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang terima saat ini.					
2	Kompensasi yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari.					

Indikator Insentif						
3	Insentif yang karyawan terima sesuai dengan prestasi kerja.					
4	karyawan menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan.					
Indikator Bonus						
5	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
6	Bonus yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.					
Indikator Treatment						
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.					
8	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
Indikator Asuransi						
9	Karyawan puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.					
10	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan.					

Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator Jenis Pelatihan						
1	Pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.					
Indikator Tujuan Pelatihan						
3	Karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang ia miliki.					
4	Karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini					

	sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
Indikator Bahan						
5	Posisi karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pelatihan yang ia miliki.					
6	Karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang ia miliki.					
Indikator Metode Yang Digunakan						
7	Karyawan memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaannya.					
8	Pelatihan yang karyawan ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.					
Indikator Peserta Yang Memenuhi Syarat						
9	Karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
10	Karyawan merasa bahwa pelatihan yang diperoleh dapat membantu ia melakukan pekerjaan dengan baik.					
Indikator Instusi						
11	Karyawan mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis.					
12	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					

41	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	32
42	5	2	2	3	2	3	4	2	2	2	27
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	25
45	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16
46	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	23
47	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	24
48	2	5	2	4	1	5	2	2	1	1	25
49	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	33
50	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
51	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	41
52	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	38
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
54	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
55	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
56	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	43
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	19
62	5	1	4	3	4	4	5	4	5	5	40
63	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	28
64	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	28
65	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
66	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
67	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	28
68	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
69	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	25
70	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	32
71	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	31
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	25
74	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
75	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	31
76	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
77	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	37

Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	52
2	5	3	5	2	4	2	5	2	2	2	5	3	40

46	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	56
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	30
48	1	1	3	3	2	4	2	1	4	3	2	5	31
49	5	2	3	5	4	5	5	3	3	1	5	5	46
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
53	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
54	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	56
55	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
56	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
61	2	2	1	5	1	1	5	4	2	2	5	1	31
62	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	52
63	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
64	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
65	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	53
66	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	51
67	4	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	51
68	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	50
69	4	3	2	1	2	1	5	4	4	3	5	5	39
70	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	45
71	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	42
72	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	4	4	31
73	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	40
74	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	53
75	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	42
76	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
77	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52

Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	4	4	4	5	5	5	5	5	37
2	5	2	3	2	5	2	3	5	27
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	2	5	1	1	29
6	4	4	5	4	5	5	5	3	35
7	4	4	4	5	5	4	4	4	34

8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	2	5	3	3	4	3	3	27
11	5	5	5	5	5	5	3	3	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	4	5	4	4	4	4	35
14	5	5	5	5	4	4	4	4	36
15	4	4	4	3	3	4	3	3	28
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	2	4	4	3	3	4	4	28
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	4	3	4	3	3	3	3	3	26
25	2	2	2	2	2	1	3	2	16
26	4	4	4	5	5	5	5	5	37
27	5	5	4	4	4	4	5	5	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	3	4	3	3	3	28
31	5	4	4	5	5	4	4	5	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	3	3	3	3	3	4	4	27
36	5	5	5	5	4	3	4	3	34
37	5	4	5	5	5	4	4	4	36
38	5	5	5	5	3	3	3	3	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	4	3	4	3	3	4	27
42	4	4	2	3	4	4	1	3	25
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	3	3	3	3	32
45	1	1	1	1	1	1	2	1	9
46	5	5	4	5	4	4	4	3	34
47	5	5	5	2	2	3	2	3	27
48	5	5	4	3	2	2	5	3	29
49	5	5	5	3	3	3	3	3	30
50	4	4	5	4	5	5	4	4	35

51	5	5	5	4	4	4	5	4	36
52	5	4	4	5	3	3	5	4	33
53	5	5	5	4	4	4	5	4	36
54	5	5	5	4	4	4	5	5	37
55	5	5	4	5	5	5	5	5	39
56	4	5	4	5	4	5	5	5	37
57	1	1	1	1	1	1	1	1	8
58	2	2	2	2	2	2	2	2	16
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	1	2	2	2	5	4	2	4	22
62	5	4	3	2	5	5	4	4	32
63	3	2	3	3	2	2	3	2	20
64	3	2	3	3	2	2	3	2	20
65	3	4	4	4	4	3	4	4	30
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	4	4	4	4	4	5	5	4	34
69	4	3	4	3	3	3	3	3	26
70	3	3	3	3	3	2	3	3	23
71	4	4	4	4	4	4	3	4	31
72	4	3	3	3	3	3	3	3	25
73	4	3	3	3	3	3	4	4	27
74	4	5	3	4	3	3	3	3	28
75	4	4	4	4	4	4	3	4	31
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	5	4	5	4	3	4	5	35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.659	3.96234

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2338.996	2	1169.498	74.490	.000 ^a
	Residual	1161.809	74	15.700		
	Total	3500.805	76			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.011	2.185		3.209	.002
	Kompensasi (X1)	.368	.062	.537	5.933	.000
	Pelatihan (X2)	.240	.061	.353	3.901	.000

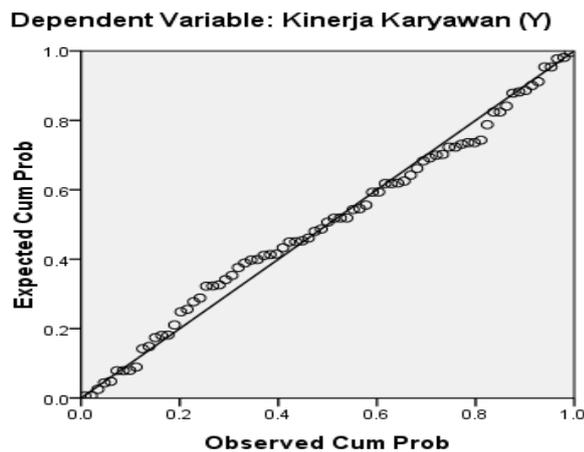
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.011	2.185		3.209			
	Kompensasi (X1)	.368	.062	.537	5.933	.000	.547	1.827
	Pelatihan (X2)	.240	.061	.353	3.901	.000	.547	1.827

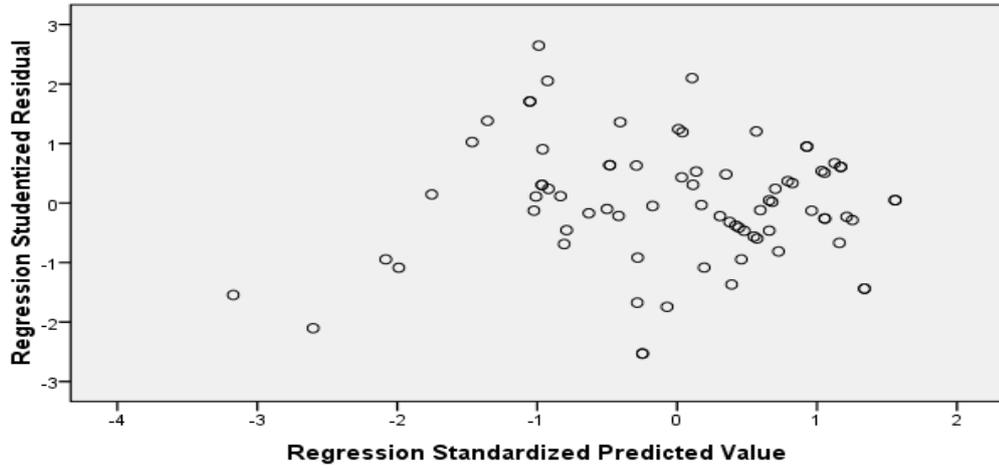
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Daftar Riwayat Hidup

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

• Data Pribadi

Nama : Weni Indriyani
Tempat / Tanggal Lahir : Mata Pao, 03 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Dusun III Desa Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu
Kabupaten Serdang Berdagai Provinsi Sumatera Utara
No Handphone : 081262880494

• Data Pendidikan

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Negeri 102007 Mata Pao Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Berdagai.
2. Tahun 2011- 2014 : SMP Negeri 1 Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Berdagai
3. Tahun 2014 – 2017 : SMK Negeri 1 Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Berdagai
4. Tahun 2017 – 2022 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Riwayat Hidup ini saya buat dengan Sebenar – benarnya.

Medan, 13 Januari 2022

Hormat Saya

Weni Indriyani



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

menjawab surat ini, agar disebutkan
nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor :2324/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Weni Indriyani
NPM : 1705160112
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

sehingga menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Rabiul Awal 1443 H.
08 Oktober 2021 M

Kepala UPT Perpustakaan



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : WENI INDRIYANI
NPM : 1705160112
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki cara penulisan sitasi/kutipan, - Perjelas masalah yang terjadi pada Variabel Y	12 April 2021	
Bab 2	- Perbaiki cara penulisan sitasi/Kutipan - Minimal teori indicator 2 sumber referensi	13 April 2021	
Bab 3	- Disarankan menggunakan SEM PLS	14 April 2021	
Daftar Pustaka	Masih banyak ditemukan penulisan sitasi/kutipan yang salah cara penulisan. Agar diperbaiki	22 April 2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Persiapkan draft Kuisisioner pada saat seminar proposal	22 April 2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	22 April 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, 22 APRIL 2021
Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 03 Juli 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Weni Indriyani
N .P.M. : 1705160112
Tempat/ Tgl.Lahir : Mata Pao, 03 Maret 2000
Alamat Rumah : Dsn III Desa Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu
JudulProposal :Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM**

Medan, Sabtu, 03 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM

Sekretaris

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

Pembanding

Saprinal Manurung,SE.,MA.



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

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



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

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 03 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang di rangkai sebagai berikut :

N a m a : Weni Indriyani
N .P.M. : 1705160112
Tempat / Tgl.Lahir : Mata Pao, 03 Maret 2000
Alamat Rumah : Dsn III Desa Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan-Teluk Mengkudu
Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Clear
Bab I	struktur dari latar belakang masalah, gunakan konsep piramid terbalik, kemukakan secara umum berhubungan dengan konsep manajemen sumber daya manusia kemukakan apa aktivitas dari objek penelitian, kemukakan permasalahan yang terdapat pada objek penelitian, identifikasi masalah mengacu pada latar belakang masalah, batasan masalah mengungkapkan kembali apa yang menjadi konsen yang akan diteliti.
Bab II	seluruh sub judul pada bab 2, dimana teori yang dikutip minimal diambil dari 4 ahli,
Bab III	indikator mengacu dari gabungan dari berbagai indikator yang terdapat dari teori yang anda kemukakan di bab 2 referensi rumus
Lainnya	Lihat kelengkapan setiap huruf dalam setiap kalimat
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 03 Juli 2021

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM

Sekretaris

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

Pembanding

Sapriinal Manurung, SE., MA.



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: 1350/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2021

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

Medan, 14/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Weni Indriyani
NPM : 1705160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Masalah - Masalah yang ditemui selama Mensurvei di PT. Socfind Indonesia di Kebun Mata Pao yaitu masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain itu masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan seperti dalam pelatihan dalam pengontrolan atas buah sawit yang segar dan dapat dikelola dan selain itu juga masih adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya hal ini yang menyebabkan beberapa karyawan yang hasil kerjanya kurang optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Fenomena permasalahan yang terjadi perlu adanya pelatihan kerja yang diberikan sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang diberikan yang mana akan berdampak dengan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Sistem Informasi Sdm Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Sistem Informasi Sdm Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Socfind Indonesia

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

Hormat Saya
Pemohon

(Weni Indriyani)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1347/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2021

Nama Mahasiswa : Weni Indriyani
NPM : 1705160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 14/1/2021
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM 

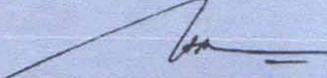
Judul Disetujui²⁾

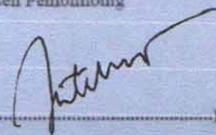
Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin
Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kecamatan
Teuk Mengkudu Sumatera Utara.

Medan, 09 Feb 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing


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


(.....)

Keterangan:

¹⁾ Data oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Data oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Hasil Skripsi"



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1193 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

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 : **05 Juni 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Weni Indriyani**
N P M : **1705160112**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao
Kec.Teluk Mengkudu Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, 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. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **4 Juni 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Syawal 1442 H
05 Juni 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :

1. Pertinggal



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1193 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN** Medan, 24 Syawal 1442 H
05 Juni 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia (Socfindo)
Jln.Mata Pao Teluk Mengkudu Kab.Serdang Begadai
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)**

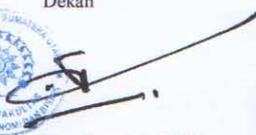
Adap un mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Weni Indriyani
Npm : 1705160112
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kec.Teluk Mengkudu Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

E-MAIL

No. : UM/MP/BE/207/21
Tanggal : 16 Juni 2021
Dari : Bahagian Umum
Kepada : Pengurus Kebun Mata Pao
Hal : Riset Mahasiswa

Dengan hormat,

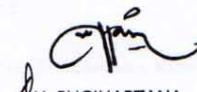
Sehubungan dengan email tuan tgl. 14 Juni 2021 mengenai Permohonan Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), dapat kami setuju dilaksanakan di kebun Mata Pao dengan tetap melaksanakan protokol kesehatan mulai tanggal 17 Juni s/d 17 Juli 2021 an.

Nama : Weni Indriyani
NIM : 1705160112
Jurusan : Manajemen

Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Penelitian / Riset menjadi tanggung jawab Mahasiswi yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,


H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg. Umum

CC : - PD
- GM
- G2
- File
HS/FG/JI



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2669/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Robi'ul Awwal 1443 H
21 Oktober 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Socfin Indonesia (Socfindo)
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 : **Weni Indriyani**
N P M : **1705160112**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia Di Perkebunan Mata Pao Kec.Teluk Mengkudu Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

...ANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

Mata Pao, 29 Oktober 2021
No. MP/X/Bi/433/2021

Kepada Yth :
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
Medan 20238

Dengan hormat,

Ikhwal : **MENYELESAIKAN RISET**

Sesuai surat Bapak Nomor. 2669/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 21 Oktober 2021, hal Menyelesaikan Riset, bersama surat ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Weni Indriyani	1705160112	Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Kebun Mata Pao.

Demikian agar maklum.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN

Mata Pao Estate
Boby Hercules
Pj.Pengurus

CC :

- File
BSH/St