

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : Qania Rahmadani
NPM : 1905160129
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : QANIA RAHMADANI
 NPM : 1905160129
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, S.E., M.Si.

ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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 : QANIA RAHMADANI
N.P.M : 1905160129
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANERI, S.E., M.M., M.Si., CMA



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

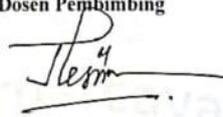
Nama Mahasiswa : Qania Rahmadani
NPM : 1905160129
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki: abstrak & abstract	08/05/24	J.P.
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki: rencana outline penelitian	08/05/24	J.P.
Bab 4	buat hitungan untuk gambar histogram	08/05/24	J.P.
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Skripsi	13/05/24	J.P.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Mei
Medan, April 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Qania Rahmadani
NPM : 1905160129
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

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

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

Saya yang menyatakan



QANIA RAHMADANI

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Oleh:

QANIA RAHMADANI

Email: rahmadaniqania@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jumlah sampel 78 responden dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Analisa data asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan koefisien determinasi. Penelitian ini menghasilkan perhitungan bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil ini dapat dilihat dari uji F_{hitung} sebesar 10.683 dari tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ dan juga kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-square yang diperoleh sebesar 0,715 (71,5%). Kesimpulan penelitian ini ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, JOB TRAINING AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

By:

QANIA RAHMADANI

Email: rahmadaniqania@gmail.com

This research aims to determine and analyze the influence of compensation, job training, and job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The total sample was 78 respondents using the Slovin formula. Data collection techniques through questionnaires. Data analysis with classical assumptions, multiple linear regression, F test and coefficient of determination. This research produces calculations that compensation, job training and job satisfaction have a significant effect on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara IV Medan. This result can be seen from the Fcount test of 10,683 from a significant level of 0.000 which is smaller $\alpha = 0.05$ and also compensation, job training and job satisfaction have a significant effect on employee performance as indicated by the R-square obtained at 0.715 (71,5%). The conclusion of this research is that there is a significant influence between compensation on employee performance, between job training on employee performance, between job satisfaction on employee performance and simultaneously there is a significant influence between compensation, job training and job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords: Compensation, Job Training, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (SI). Adapun judul yang diajukan penulis adalah : **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Penulis menyadari bahwa selama penelitian dan penyusunan skripsi ini nantinya akan mendapat kesulitan dan kendala dikarenakan terbatasnya pengalaman dan ilmu penulis. Untuk itu diharapkan bantuan yang berupa saran maupun bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material sehingga dapat terwujud sebagaimana skripsi yang semestinya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan keluarga besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana nantinya.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. 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 Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Prof. Dr. Jufrizen., S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **M. Taufik Lesmana, SP., M.M.** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Pimpinan dan Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Kepada Sahabat-sahabat saya seluruh teman-teman dikelas Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dukungannya selama ini kepada penulis, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Amin ya rabbal'Alamin...

Wassalammualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Mei 2024

Penulis

QANIA RAHMADANI
NPM : 1905160129

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Tujuan Kinerja.....	13
2.1.3 Manfaat Kinerja	14
2.1.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.5 Indikator Kinerja	17
2.2.1 Kompensasi	19
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	20
2.2.1.3 Fungsi dan Manfaat Kompensasi	21
2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.2.1.5 Indikator Kompensasi	24

2.3.1 Pelatihan Kerja	25
2.3.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	25
2.3.1.2 Manfaat Pelatihan Kerja	27
2.3.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	28
2.3.1.4 Indikator Pelatihan Kerja	29
2.4.1 Kepuasan Kerja	31
2.4.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.4.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja	32
2.4.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.4.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	35
2.2 Kerangka Konseptual.....	36
2.3 Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional	40
3.3 Tempat Penelitian	43
3.4 Waktu Penelitian.....	43
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7 Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.1.1 Uji Normalitas.....	66
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.2.2 Regresi Linier Berganda	70
4.2.3 Pengujian Hipotesis	71
4.3 Pembahasan	76

BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komponen Imbal Jasa Karyawan PTPN IV	3
Tabel 1.2	Jumlah Peserta Program Pengembangan (Orang) PTPN IV	5
Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi	41
Tabel 3.3	Indikator Pelatihan Kerja	42
Tabel 3.4	Indikator Kepuasan Kerja	42
Tabel 3.5	Rencana Waktu Penelitian	43
Tabel 3.6	Data Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV	44
Tabel 3.7	Strata Pengambilan Sampel	45
Tabel 3.8	Skala Likert.....	46
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	48
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kinerja.....	48
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.13	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	58
Tabel 4.5	Skor Angket Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.6	Skor Angket Kompensasi	60
Tabel 4.7	Skor Angket Pelatihan Kerja	62
Tabel 4.8	Skor Angket Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	53
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	54
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	67
Gambar 4.2	Histogram.....	67
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Uji t Kompensasi	72
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Uji t Pelatihan Kerja	73
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Uji t Kepuasan Kerja	73
Gambar 4.7	Kriteria Pengujian Uji F.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini dalam mencapai keuntungan yang maksimal, setiap perusahaan harus dapat melihat lebih jauh strategi untuk meningkatkan keuntungan atau meminimalkan biaya operasional. Diperlukan strategi yang berbeda untuk meningkatkan penjualan bagi perusahaan dagang dan menambah jumlah pelanggan bagi perusahaan jasa. Oleh karena itu, dibutuhkan orang-orang yang berbakat di setiap bidangnya.

Peranan pimpinan khususnya di bidang SDM, tidak hanya berakhir pada proses rekrutment saja, melainkan juga perlu mengevaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tersebut tetap terjaga atau berkembang dan selaras sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar tetap kompetitif di era globalisasi, sistem evaluasi juga diperlukan untuk menjaga semangat karyawan. Untuk mewujudkan organisasi yang berdaya saing tinggi, pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuk sangat diperlukan. Oleh karena itu, sangat penting peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan guna untuk memastikan bahwa sistem evaluasi kinerja karyawan dapat sepenuhnya menunjukkan fungsinya serta sistem penilaian kinerja tidak hanya untuk karyawan saja tetapi juga untuk organisasi dalam memberikan gambaran yang lengkap tentang kondisi kerja organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan

organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja pegawai diartikan sebagai pemenuhan tugas oleh pegawai yang sedang bertugas, yang harus sesuai dengan program kerja organisasi, guna menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu memobilisasi dan memonitoring karyawan mereka sehingga mereka dapat mengembangkan semua keterampilan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara.

Berdasarkan hasil survei awal yang diamati oleh peneliti terdapat beberapa masalah di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu masalah kompensasi, masalah pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Pimpinan Sumber Daya Manusia bahwasanya masih terdapat kinerja karyawan PTPN IV Medan yang kurang maksimal, sehingga target - target dari pada tujuan organisasi masih belum tercapai. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai PTPN IV Medan kurang maksimal diantaranya yaitu masalah pemberian kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja.

Permasalahan kompensasi yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV secara keseluruhan sudah membaik, seperti halnya dapat ditampilkan pada tabel 1 komponen imbal jasa karyawan PTPN IV sebagai berikut ini :

Tabel 1.1
Komponen Imbal Jasa Karyawan PTPN IV

No.	Komponen Component	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employee
A.	Gaji Pokok Basic salary	✓	✓
B.	Tunjangan Tetap Fixed allowances	✓	✓
C.	Tunjangan Tidak Tetap Non-Fixed Allowance	✓	-
1.	Tunjangan Fungsional 1. Functional Allowance	✓	-
2.	Tunjangan Struktural 2. Structural Allowance	✓	-
3.	Tunjangan Jabatan 3. Positional allowance	✓	-
4.	Tunjangan Operasional 4. Operational Allowance	✓	-
5.	Santunan Sosial 5. Social Benefits	✓	-
6.	Lembur 6. Overtime	✓	✓
7.	Biaya Perjalanan Dinas 7. Official travel expenses	✓	-
8.	Tunjangan Pengumandahan 8. Submission Allowance	✓	-
9.	Tunjangan Pisah Keluarga 9. Family Separation Allowance	✓	-
10.	Bantuan Biaya Pindah 10. Moving Fee Assistance	✓	-
11.	Biaya Pendidikan 11. Cost of education	✓	-
12.	Makanan ekstra 12. Extra food	✓	-
D.	Insentif Tahunan Annual Incentive	-	-
1.	Tunjangan Hari Raya 1. Holiday allowance	✓	✓
2.	Cuti Tahunan 2. Annual leave	✓	-
3.	Penghargaan Masa Pengabdian 3. Service Time Award	✓	-
4.	Jasa Produksi 4. Production service	✓	-
E.	Manfaat Benefit	-	-
1.	Dana Pensiun 1. Pension fund	✓	-
2.	BPJS Ketenagakerjaan 2. BPJS of Employment	✓	✓
3.	BPJS Kesehatan 3. BPJS Health	✓	✓

Sumber : Laporan PTPN IV, 2020

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa unsur komponen imbalan balas jasa (kompensasi) yang diberikan oleh PTPN IV Medan kepada pegawai sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, namun bagi peneliti perlu diberikan tambahan bentuk kompensasi lainnya kepada karyawan seperti karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar mereka lebih dapat meningkatkan kualitas kerjanya seperti pemberian kompensasi jabatan, atau berkaitan dengan memberikan kesempatan

kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat di sekolahkan kembali melanjutnya pendidikannya seperti bila yang sudah sarjana perusahaan menawarkan kepada karyawan tersebut untuk melanjutkan pendidikan ke Strata II (Magister) dengan harapan bila karyawan tersebut sudah master pendidikan maka kualitas hidupnya akan menjadi lebih baik lagi dan karyawan tersebut akan lebih bersemangat lagi bekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga terwujudnya suatu tujuan dari pada organisasi yang telah di tetapkan.

Sementara itu makna dari kompensasi adalah salah satu elemen kunci dalam kepegawaian. Kebijakan SDM adalah bagian besar dari pertimbangan ketika menentukan kompensasi karyawan. Tingkat kompensasi karyawan berkaitan erat dengan latar belakang pendidikan, jenjang jabatan, dan masa kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu mengandalkan penilaian kinerja karyawan, kondisi, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

Pemberian kompensasi setidaknya harus sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai nya sehingga, pemberian kompensasi tersebut diharapkan mampu merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai pada pekerjaan yang di laksanakan.

Kompensasi dianggap sangat penting bagi kehidupan kerja karena keinginan karyawan akan pendapatan dan keinginan agar diperlakukan secara wajar membuat program kompensasi menjadi semakin penting. Kompensasi memiliki arti yang khusus bagi karyawan (Safrizal, 2023).

Tujuan dari pada pemberian kompensasi yaitu sebagai upaya memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawannya, memberikan

jaminan rasa adil sesama pegawai, menahan pegawai, menghasilkan pegawai yang berkualitas, begitu juga kompensasi yang diberikan setidaknya dapat memberikan dukungan dan dorongan bagi pegawai perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Hal ini sangat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwianto et al, 2019);(Poluakan et al, 2019);(Sari, 2019);(Arifudin, 2019);(Heriyanto, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh pegawai atau karyawan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Selain dari permasalahan kompensasi juga terdapat permasalahan terkait dengan pelatihan kerja pegawai yang masih belum optimal dilaksanakan oleh PTPN IV Medan. Program – program pengembangan pelatihan yang sudah dilaksanakan dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Peserta Program Pengembangan (Orang) PTPN IV 2018 - 2020

Uraian Description	2018	2019	2020	
	Fisik Physique	Fisik Physique	Fisik Physique	
A. KARYAWAN GOL. IIIA - IVD/ IIIA - IVD Level Employees				
PELATIHAN DIREKSI	BOARD OF DIRECTORS TRAINING	-	6	27
PLDP I/ PEDP	PLDP I/ PEDP	-	-	14
PLDP II	PLDP II	8	21	-
PLDP III	PLDP III	40	41	-
PCIM PLDP I/ PEDP	PCIM PLDP I/ PEDP	-	-	-
PCIM PLDP II	PCIM PLDP II	7	17	-
PCIM PLDP III	PCIM PLDP III	34	22	-
Semiloka/Seminar/Kursus Eksternal	External Workshop/Seminar/Course	785	1.559	2.385
In House Training	In House Training	788	378	2.013
Biaya Benchmark ke Luar Negeri	Benchmark Fees Overseas	-	-	-
Biaya Benchmark ke Dalam Negeri	Domestic Benchmark Fee	9	-	2
Kursus Bahasa Inggris	English language courses	30	-	-
Mapping / Assessment Gol.IIIA	Mapping / Assessment Gol.IIIA	210	135	451
Mapping / Assessment Direksi	Mapping / BoD Assessment	8	18	8
JUMLAH A	Total A	1.919	2.197	4.900
KARYAWAN GOL. IA - IID/ IA - IID Level Employee				
Kursus Ketrampilan & IHT	Skills Courses & IHT	2.641	1.580	3.336
Seminar / Semiloka / Kursus Eksternal	Seminars / Workshops / External Courses	3	2.194	1.253
Mapping/Assessment	Mapping/Assessment	-	1.650	-
Pelatihan Internal (3.900 jpl)	Internal Training (3.900 jpl)	49.193	10.760	26.265
JUMLAH B	TOTAL B	51.837	16.184	30.854
JUMLAH A + B	TOTAL A + B	53.756	18.381	35.754

Sumber : Laporan PTPN IV, 2020

Dari tabel diatas ditemukan fenomena permasalahan terkait dengan program pengembangan pelatihan pegawai yaitu terlihat bahwa program pelatihan

plantation leadership development tahap 1 pada tahun 2018 – 2019 tidak ada pegawai yang mengikuti program tersebut namun pada tahun 2020 sebanyak 14 orang pegawai mengikuti program pelatihan *plantation leadership development*. Begitu juga dengan program pelatihan *plantation leadership development* tahap II tahun 2018 perusahaan mengikut sertakan pegawai sebanyak 8 orang kemudian di tahun 2019 meningkat menjadi 21 orang pegawai yang diikut sertakan kedalam program pelatihan *plantation leadership development*, namun di tahun 2020 perusahaan berdasarkan tabel diatas tidak ada pegawai yang mengikuti program pelatihan tersebut. Selanjutnya program pelatihan *plantation leadership development* tahap III di tahun 2018 perusahaan mengikut sertakan pegawai sebanyak 40 orang hingga 41 orang di tahun 2019, namun tidak halnya di tahun 2020 tidak ada sama sekali pegawai ikut kembali kedalam program pelatihan tersebut. Hal ini menjadi sebuah inkonsistensi pimpinan dalam memberikan program pengembangan pelatihan *plantation leadership development* kepada pegawainya.

Sementara itu pelatihan yang diberikan secara efektif berdasarkan pengalaman dunia nyata dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan meningkatkan potensi organisasi. Saat mengelola dan merekrut talenta terbaik, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Namun, harus diingat bahwa lingkungan bisnis terus berubah, begitu pula kebutuhan organisasi. Pelatihan sangat penting karena transformasi ini akan membutuhkan orang-orang dengan keterampilan dan keahlian yang berbeda dari tenaga kerja saat ini.

Disamping besarnya peranan pelatihan kerja dalam mendorong kinerja pegawai juga terdapat dalam peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang di ekspresikan oleh setiap individu maupun perorang sebagai wujud rasa cinta dan senangnya seseorang tersebut pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah yang diterima oleh pegawai memberikan dampak yang cukup penting terhadap kemajuan kinerja karyawan, dikarenakan apabila kepuasan kerja pegawai rendah terhadap suatu perusahaan maka akan mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut yang salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan hubungan karyawan dengan Pimpinan perusahaan. Robbins (2017) (Denpasar, 2020) menyatakan perusahaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas.

Disamping itu juga peran pelatihan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang cakap dan mandiri akan sangat membantu untuk lebih mewujudkan tujuan perusahaan. Ada banyak pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tidak membuahkan hasil, padahal sudah banyak dana yang telah dikeluarkan dari mulai membayar trainer-nya, baik itu dari luar maupun dari dalam yaitu HR Training Division, maupun akibat yang ditimbulkan karena kehilangan jam kerja karena karyawan yang bersangkutan harus mengikuti pelatihan (Widodo, 2021).

Sementara itu berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Husein.,2017) menyebutkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam menerapkan suatu kebijakan masih belum optimal dalam pemberian upah lembur kerja karyawan. Upah lembur kerja tersebut masih belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan kepada pegawai khususnya pegawai yang diberikan tambahan ekstra kerja/lembur, sehingga pegawai yang diberikan tambahan ekstra kerja/lembur belum merasakan kepuasan kerja terhadap apa yang

diterimanya dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terhadap beban dan tanggung jawab yang diberikan hal ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Tujuan menilai kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu untuk melihat seberapa besar pegawai senang dan bangga terhadap pekerjaan yang diberikan dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut yang berdampak pada pemenuhan terhadap kebutuhan hidup pegawai tersebut (Adhan et al., 2020).

Penelitian ini sangat sejalan dengan penelitian oleh (Tanjung et al., 2022);(Jufrizen & Sitorus, 2021);(Bahagia & Putri, 2021);(Sandi & Tirtayasa., 2020);(Yusnandar & Muslih, 2021);(Adhan et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan menentukan seberapa besar porsi kinerja karyawan yang akan terlihat dalam suatu Perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas masalah tentang Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan kerja serta menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara IV, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi ini, yaitu :

1. Kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih kurang maksimal, dimana target – target yang menjadi tujuan organisasi belum tercapai.

2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sudah cukup baik namun perlu dilakukan penambahan-penambahan kompensasi berupa pemberian jabatan bagi karyawan yang memiliki track record kerja yang baik, serta menawarkan Pendidikan lanjutan kepada pegawai untuk meningkatkan karir kerjanya sehingga hidupnya diharapkan menjadi lebih sejahtera.
3. Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai kurang tepat dan mendukung skill karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang belum maksimal menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.
4. Pemberian upah lembur karyawan masih belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai masih sangat rendah.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tergantung identifikasi masalahnya, tetapi pada penelitian ini penulis akan membatasi persoalan sesuai menggunakan identifikasi masalah yang penulis temukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu tentang, Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjadikan sebagai informasi terbaru bagi peneliti serta perkembangan perkembangan permasalahan yang terjadi di setiap perusahaan khususnya di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terkait dengan kinerja karyawan, kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja

yang dikombinasikan dengan teori-teori yang relevan mendukung penelitian.

2. Manfaat Praktis

Menjadikan sebagai bahan evaluasi dan monitoring bagi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan terus memperhatikan kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Cahyono dan Putri, 2020),(Handayani & Daulay, 2021),(Siswadi, 2018).

Kinerja karyawan berarti tingkat kinerja individu atau hasil kerja yang diperoleh dari tujuan yang ingin dicapai, tugas yang akan dicapai atau tugas yang akan dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu (Rivai, 2015) dalam (Salim et al, 2022).

Menurut (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja seorang karyawan sangat penting karena menunjukkan tingkat kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan (Farisi dan Utari, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal (Suhanta et al., 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Berdasarkan kelima pendapat diatas yang menyatakan tentang kinerja, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan atau kompetensi yang diberikan oleh karyawan kepada suatu perusahaan dalam perwujudan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan demi terlaksananya tujuan organisasi suatu perusahaan.

2.1.2 Tujuan Kinerja

Pada dasarnya, tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi secara efektif dan efisien.

Tujuan kinerja menurut (Rivai, 2009) dalam (Poluakan et al, 2019) pada dasarnya meliputi :

1. Sebagai bentuk evaluasi dari hasil kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitatif.
2. Mendapatkan wawasan yang baru sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan masalah – masalah yang krusial dengan berbagai rangkaian aktivitas yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Memperbaiki suatu hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Tujuan kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Strategik

Tujuan strategik berhubungan dengan kegiatan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan suatu strategi memerlukan penjelasan mengenai hasil yang ingin dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang diperlukan, pengembangan pengukuran, dan sistem umpan balik bagi kinerja pegawai.

2. Tujuan Administratif

Tujuan administratif berhubungan dengan evaluasi kerja untuk keperluan keputusan administratif, pengkajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.

3. Tujuan Pengembangan

Kinerja juga bertujuan untuk melakukan pengembangan kapasitas pegawai yang berpotensi di bidang kerjanya, memberikan pelatihan bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik, serta penempatan pegawai pada posisi yang tepat.

2.1.3 Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) terdapat 7 (tujuh) manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberikan target kepada seseorang yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.

5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.

Menurut Umam (2010) dalam (Pangestu et al., 2022) menjelaskan bahwa kontribusi hasil dari evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk perencanaan kebijakan suatu organisasi sebagai berikut :

1. Menyesuaikan kompensasi.
2. Meningkatkan kinerja.
3. Sebagai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Sebagai pengambilan keputusan mengenai rencana promosi, mutase, PHK, dan penempatan tenaga kerja.
5. Sebagai tujuan untuk penelitian terhadap karyawan.
6. Membantu karyawan mendiagnosis cacat design.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara (2019) (Priyatno, 2022) terdapat 2 (dua) faktor diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*).
2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Anugrah, 2020) terdapat 13 (tiga belas) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi.
2. Disiplin.

3. Etika.
4. Pendidikan/pelatihan.
5. Keterampilan.
6. Kepemimpinan.
7. Tingkat penghasilan.
8. Gaji dan Kesehatan.
9. Jaminan Sosial.
10. Iklim Kerja.
11. Sarana dan Prasarana.
12. Teknologi.
13. Kesempatan berprestasi.

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) mengemukakan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu Perusahaan disebabkan karena beberapa unsur diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang sesuai.
2. Adanya analisis jabatan yang jelas.
3. Sistem pengembangan karir yang terstruktur.

Menurut Kasmir, 2016) (Susilo et al., 2023) Adapun faktor-faktor tersebut menguraikannya, sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Pelatihan atau pengembangan diri.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.

6. Kepemimpinan.
7. Pengawasan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen/keterikatan.
13. Disiplin kerja.

2.1.5 Indikator Kinerja

Dalam menentukan apakah suatu kinerja karyawan tersebut baik atau tidak, maka dibutuhkan suatu ukuran dalam menentukan kinerja tersebut. Menurut Setiawan (2014) dalam (Pangestu et al., 2022) menyebutkan terdapat 3 (tiga) indikator yaitu :

1. Ketepatan

Ketepatan dalam penyelesaian tugas berarti manajemen waktu di tempat kerja, dan itu juga berarti ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Ketepatan waktu mengacu pada kesediaan karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan mengenai ketepatan waktu/keluar dan kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Kehadiran dapat ditentukan oleh jumlah absensi di perusahaan selama periode waktu tertentu. Kolaborasi antar karyawan adalah kemampuan karyawan

untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk kemudahan dan efisiensi maksimum.

Menurut Mathis dan Jackson (2013) dalam (Marliza et al, 2023) indikator kinerja terbagi menjadi 4 (empat) bagian yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan dalam berbagai persaingan. Hasil kerja yang ideal juga mewakili kualitas pengelola produk dan layanan dalam suatu organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dalam rangka menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber dayanya dalam mencapai tujuan.

3. Waktu Kerja

Kemampuan organisasi untuk menentukan jam kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Bagi karyawan, jam kerja adalah dasar untuk menyelesaikan pekerjaan atau layanan yang dibutuhkan dari mereka.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama merupakan prasyarat bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik menciptakan kepercayaan di antara berbagai pemangku kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Menurut (Pohan et al., 2021) terdapat 5 (lima) indikator kinerja pegawai :

1. Jumlah Pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan Kerjasama.

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Secara umum, orang bekerja untuk mendapatkan bayaran atas pekerjaannya. Perusahaan sering menyebut hal ini sebagai penghargaan atau *reward*. Kompensasi merupakan faktor kunci dalam menarik dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi Penggabean (2014) dalam (Marliza et al, 2023).

Menurut Hasibuan (2016) dalam (Marliza et al, 2023) Kompensasi adalah bonus atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang maupun jasa agar mereka merasa dihargai di tempat kerja.

Menurut (Azhar et al., 2020) kompensasi yaitu segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan kepada pegawainya berupa materil maupun non materil sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan motivasi kepada pegawai tersebut untuk lebih giat dan rajin lagi bekerja.

Menurut Mujanah (2019) dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada

karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan dan pemberian kompensasi.

Berdasarkan dari keempat pendapat diatas terkait dengan penjelasan mengenai kompensasi maka disimpulkan bahwa kompensasi yaitu suatu imbalan atas jasa yang telah di kerjakan oleh karyawan atau pegawai berupa uang atau lainnya sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan / pegawai tersebut.

2.2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam (Dwianto et al., 2019) menyebutkan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai perusahaan dalam rangka untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, maka untuk itu terdapat beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan - peraturan.

Menurut Rivai (2004) dalam (Poluakan et al,2019) menyebutkan bahwa di dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah di lakukan dan beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan kepada dirinya memberikan makna atau tujuan tertentu diantaranya yaitu :

1. Memperoleh SDM 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 pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Tujuan atau manfaat pemberian kompensasi diantaranya sebagai berikut (Firdaus & Oetarjo, 2022) :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Perubahan sikap dan perilaku.
5. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan.
6. Efisiensi biaya.
7. Administrasi Legalitas.
8. Terbuka dan Transparan.
9. Meningkatkan Efisiensi Administrasi.

2.2.1.3 Fungsi atau Manfaat Kompensasi

Di dalam pemberian kompensasi kepada karyawan terdapat beberapa fungsi yang dapat diamati Susilo Martoyo (1990) dalam (Poluakan et al., 2019) yaitu :

1. Mengefesiensikan Sumber Daya Manusia

Karakteristik ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan berkinerja tinggi secara tepat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai pekerjaan yang lebih produktif, dengan kata lain pekerja cenderung berpindah-pindah dari pekerjaan yang berupah rendah ke pekerjaan yang berupah tinggi karena prestasi kerja yang meningkat.

2. Mengefisiensi dan mengefektifkan Sumber Daya Manusia

Menawarkan dan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan sebagai bentuk aturan yang diberlakukan oleh Perusahaan dalam rangka untuk meraih profit atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini dikarenakan produktivitas karyawan merupakan suatu kunci keberhasilan dalam sumber daya manusia.

3. Mendorong Kemantapan dan Kemajuan Ekonomi

Sistem kompensasi yang diterapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada stabilitas organisasi dan secara tidak langsung pada stabilitas dan pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan melalui alokasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif pada organisasi terkait.

Kompensasi sangat penting bagi pekerja sebagai individu, karena upah merupakan ukuran nilai dan kinerja pekerja terhadap diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan seorang pekerja menentukan tingkat penghidupan mereka, pendapatan relatif mencerminkan status, martabat, dan harkat mereka Handoko (2011) dalam (Marliza et al., 2023).

2.2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Poluakan et al, 2019) terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

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

Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus dapat mempertimbangkan beberapa faktor (Cahyono dan Putri., 2020) sebagai berikut :

1. Posisi/Jabatan.
2. Lama pengabdian.
3. Tingkat Pendidikan.
4. Tingkat resiko.
5. Kesulitan tugas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi (K, 2015) yaitu sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah.
- f. Biaya Hidup.

- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan setidaknya harus mempertimbangkan beberapa indikator (Poluakan et al., 2019) diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas.

Menurut Husein Umar (2011) dalam (Marliza et al., 2023) menyebutkan terdapat 7 (tujuh) indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai ditentukan seberapa besar yang diterima secara rutin setiap bulan, dan bila pegawai tetap menerima gaji penuh meskipun mereka tidak masuk kerja.

2. Insentif

Kompensasi dan insentif diberikan untuk memotivasi pekerja agar lebih produktif dan tidak bersifat permanen atau sewaktu waktu.

3. Bonus

Suatu tambahan yang diberikan oleh perusahaan bisa berupa upah, ataupun lainnya kepada pegawai atas target kerja yang terealisasi.

4. Upah

Pembayaran upah/honor pekerja sesuai jam atau waktu kerja yang telah ditentukan.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau amal, yang dibayarkan ekstra diluar dari pembayaran rutin atau sebagai tambahan biaya rutin.

6. Pengobatan

Tindakan kompensasi adalah penyediaan layanan untuk mengelola resiko kesehatan bagi pekerja.

7. Asuransi

Asuransi adalah pengelolaan risiko terhadap kerugian, hilangnya kinerja usaha dan tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut (Azhar et al., 2020) dalam Mangkunegara (2013) menyebutkan terdapat 3 (tiga) indikator yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Pembayaran.
2. Metode Pembayaran.
3. Kontrol Pembayaran.

2.3.1 Pelatihan Kerja

2.3.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Perkembangan IPTEK mengalami perubahan teknologi beserta sistemnya. Sedangkan kondisi kualitas tenaga kerja saat ini belum adanya keseimbangan antara kualitas tenaga kerja terhadap kualitas pendidikan, akibatnya peluang kerja tidak bisa terpenuhi secara utuh oleh kemampuan kualitas pendidikan (Marnis, 2008).

Pemberian pelatihan kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan adalah proses mendidik karyawan dengan membekali mereka dengan keterampilan, kompetensi, pengetahuan dan perilaku Kasmir (2018) dalam (Amalia & Nurdiana, 2022). Menurut Rivai (2016) dalam (Darmadi et al., 2022) menyebutkan “Pelatihan adalah proses perubahan perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan mengacu pada kompetensi dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini”.

Pelatihan atau training adalah proses transformasi dari seseorang yang dinilai ahli atau expert di bidangnya kepada orang lain yang membutuhkannya. Dalam proses transformasi itu diharapkan ada perubahan pada tingkat pengetahuan (*knowledge*), penyikap (*attitude*) dan tindakan (*behavior*) : perilaku, kebiasaan, dan kultur kerja. Meminjam *Terminology Bloom Taxonomy*, pelatihan adalah proses memperbaiki / mengubah aspek kognitif, afektif dan psikomotorik di tempat kerja Pelatihan (Widodo, 2021).

Berdasarkan dari kedua pendapat diatas terkait dengan pelatihan kerja maka disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mendidik, membimbing, dan melatih karyawan untuk memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya demi terwujudnya suatu tujuan organisasi.

2.3.1.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan yang diberikan oleh pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap peningkatan keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Anggereni., 2018).

Menurut Robin (2013) dalam (Wilson dan Hikmah., 2020) pelatihan bertujuan untuk merangsang atau mendorong individu untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas-tugas tertentu dan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Farisi, 2022) menyebutkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sebagai bentuk efek dari mengikuti pelatihan kerja terhadap tuntutan pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi Tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Manfaat pelatihan kerja bagi pegawai suatu perusahaan diantaranya sebagai berikut (Rahadi et al., 2023) :

1. Kegiatan pelatihan membantu pertumbuhan dan pengembangan karyawan.
2. Kegiatan pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan pekerja.

3. Pengembangan karyawan yang dilakukan melalui pelatihan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan itu sendiri.
4. Pelatihan kerja dapat membuat sumber daya lebih baik dan andal.
5. Dapat menciptakan budaya pembelajaran dalam suatu organisasi dalam mempelajari keterampilan yang baru.
6. Pelatihan dan pengembangan membantu karyawan menganalisis kebutuhan terhadap dirinya.
7. Kegiatan pelatihan dapat membantu kesenjangan hidup karyawan.
8. Dapat menghindarkan dari pengurangan karyawan.
9. Memperkuat hubungan antar karyawan.
10. Dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap suatu organisasi.
11. Dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, keterampilan.
12. Dapat melatih karyawan dalam menyusun waktu dan perencanaan dalam bekerja.
13. Dapat terlibat dalam menumbuh kembangkan organisasi.
14. Menguntungkan organisasi dalam jangka panjang.

2.3.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2018) dalam (Farisi dan Lesmana., 2022) menyebutkan terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan.
2. Instruktur/pelatih.
3. Materi pelatihan.
4. Lokasi pelatihan.

5. Lingkungan pelatihan.
6. Waktu pelatihan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) dalam (Farisi dan Lesmana., 2022) menyebutkan bahwa terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya :

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

2.3.1.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Supriyatno (2019) dalam (Amalia & Nurdiana, 2022) menyebutkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam memberikan pelatihan kepada karyawan atau pegawai :

1. Kualifikasi yang memadai.
2. Dapat memberikan motivasi kepada peserta.
3. Semangat mengikuti pelatihan.
4. Keinginan untuk memahami.
5. Kesesuaian materi dengan tujuan.
6. Menambah skill.
7. Metode sesuai dengan jenis pelatihan.
8. Metode yang efektif sesuai dengan materi.
9. Keterampilan peserta.

10. Pemahaman peserta pelatihan.

Untuk melihat apakah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya berkualitas atau tidak dapat di ukur dengan menggunakan indikator Simamora (2006) dalam (Anggereni., 2018) sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi trainee dan trainer

Terdapat kesesuaian antara rekrutmen peserta dengan instruktur pelatihan yang dilaksanakan oleh pimpinan.

2. Materi Pelatihan dengan tuntutan pekerjaan

Terdapat kesesuaian materi pelatihan yang diberikan kepada peserta terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh peserta.

3. Kesesuaian Metode Pelatihan

Kesesuaian metode pelatihan yang diberikan kepada peserta.

4. Proses dan Pelaksanaan Pelatihan

Terdapat kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan lokasi pelatihan.

5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan

Terdapat kesesuaian evaluasi pelatihan di lokasi pelatihan.

6. Penempatan trainee pada pekerjaan setelah pelatihan

Terdapat kesesuaian penempatan karyawan terhadap pelatihan yang pernah di ikuti oleh karyawan perusahaan.

7. Kompensasi karyawan setelah mengikuti pelatihan

Terdapat kompensasi yang telah di persiapan oleh perusahaan bagi karyawannya yang telah mengikuti kegiatan pelatihan.

8. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan

Terdapat kesesuaian pelatihan yang pernah diberikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2.4.1 Kepuasan Kerja

2.4.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam (Yusnandar & Muslih, 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang di tunjukkan oleh seorang individu terhadap kinerjanya yang didasarkan pada faktor fisik dan psikologis.

Martoyo (2007) dalam (Tsauri, 2013) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016) dalam (Tanjung et al., 2022) menyatakan respon atau tanggapan yang di tunjukkan oleh setiap individu atas harapan dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Luthans, 2010) dalam (Mujiatun et al., 2019).

Berdasarkan dari kedua pendapat peneliti diatas menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu sikap tanggap dan respon terhadap hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dengan hasil yang telah diterima setiap masing-masing individu.

2.4.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Arifin (2017) dalam (Jufrizen & Sitorus., 2021) menyatakan dalam pembahasan penelitiannya yaitu pemenuhan kepuasan kerja pegawai perlu untuk diperhatikan secara khusus bagi perusahaan guna menghindari hal yang tidak diinginkan dan merugikan suatu Perusahaan.

Menurut Robbins (2008) dalam (Bahagia & Putri., 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan manfaat yang besar bagi suatu perusahaan atau organisasi apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

2.4.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Yusnandar & Muslih., 2021) menyebutkan terdapat 8 (delapan) faktor yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

- a. Isi Pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Manajemen Organisasi.
- d. Berkesempatan untuk maju.

- e. Gaji dan insentif.
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi Pekerjaan.

Menurut As'ad (2012) dalam (B. Isyandi et al., 2022) menyatakan terdapat 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja diantaranya :

- a. Peluang untuk maju.
- b. Keamanan dalam bekerja.
- c. Gaji atau upah.
- d. Manajemen Perusahaan.
- e. Supervisi.
- f. Faktor intrinsic pekerjaan.
- g. Situasi kerja.
- h. Aspek Sosial.
- i. Komunikasi dan
- j. Fasilitas.

Menurut (Farisi & Pane, 2020) menyebutkan terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan).
- b. *Discrepancies* (perbedaan).
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai).
- d. *Equality* (keadilan).
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Mangkunegara (2016) dalam (Juniarti & Putri, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan
 - a. Kecerdasan (*IQ*).
 - b. Kecakapan khusus.
 - c. Umur.
 - d. Jenis kelamin.
 - e. Kondisi fisik.
 - f. Pendidikan.
 - g. Pengalaman kerja.
 - h. Masa kerja.
 - i. Kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
 - a. Jenis pekerjaan.
 - b. Struktur organisasi.
 - c. Kedudukan.
 - d. Pangkat (golongan).
 - e. Mutu pengawasan.
 - f. Jaminan finansial.
 - g. Kesempatan promosi jabatan.
 - h. Interaksi sosial dan, hubungan kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya sebagai berikut (Jufrizen, 2017) :

1. Kesempatan untuk maju.

2. Keamanan Kerja.
3. Gaji.
4. Manajemen Kerja.
5. Kondisi Kerja.
6. Pengawasan (Supervisi).
7. Faktor Instrinsik dari pekerjaan.
8. Komunikasi.
9. Aspek social dalam pekerjaan.
10. Fasilitas.

2.4.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) dalam (Harahap & Tirtayasa., 2020) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja terdapat 5 (lima) indikator yang dapat digunakan yaitu :

- a. Senang pada pekerjaan.
- b. Cinta pada pekerjaan.
- c. Moral Kerja.
- d. Disiplin.
- e. Prestasi Kerja.

Menurut Widodo (2015) dalam (Harahap & Tirtayasa., 2020) mengemukakan bahwa dalam kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator diantaranya yaitu :

- a. Gaji.
- b. Pekerjaan.
- c. Rekan Kerja.

- d. Pimpinan.
- e. Promosi.
- f. Lingkungan Kerja.

Menurut (Juniarti & Putri, 2021) Indikator Kepuasan Kerja Meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*).
2. Gaji/Upah (*Pay*).
3. Promosi (*Promotion*).
4. Pengawasan (*Supervision*).
5. Rekan Kerja (*Workers*).

Dalam Kepuasan Kerja terdapat beberapa indicator yang mengukur kepuasan kerja karyawan diantaranya sebagai berikut (Jufrizen, 2017) :

1. Gaji.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Rekan Sekerja.
4. Atasan.
5. Promosi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan elemen kunci dalam penelitian, menterjemahkan konsep teoritis ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi yang memadai akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sebaliknya penolakan halus terjadi ketika

kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan sehingga kemungkinan akan terjadi tindakan demonstrasi penolakan yang keras.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif et al., 2019);(Lesmana & Putri, 2018);(Farisi & Lesmana, 2022);(Astuti & Suhendri, 2019);(Lesmana et al., 2022);(Handayani & Daulay, 2021);(Siswadi & Farisi, 2022);(Jufrizen, 2018);(Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan harus terus diprogramkan untuk meningkatkan soft skill karyawan sendiri, seperti kemampuan berkomunikasi dengan konsumen, percaya diri, jujur, gigih dan percaya diri dalam kerja sama tim. Jujur, percaya diri dengan rasa tanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan di perusahaan tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2022);(Elizar & Tanjung, 2018);(Prayogi & Nursidin, 2018);(Astuti et al., 2021);(Astuti & Sari, 2018);(Farisi et al., 2021);(Tupti & Siswadi, 2022);(Syahputra & Jufrizen, 2019);(Indajang et al., 2020);(Jufrizen, 2015) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

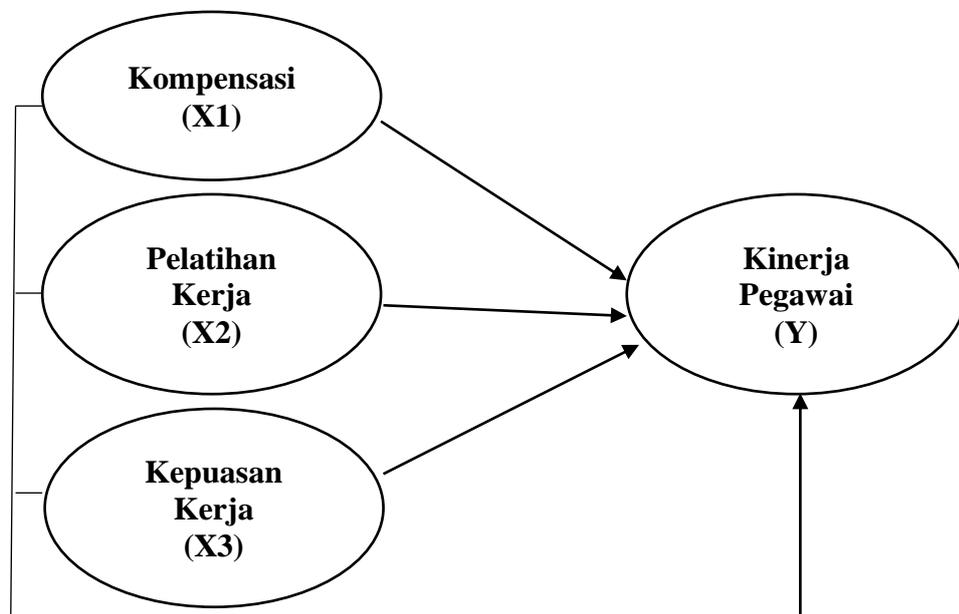
Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara tidak langsung akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya maka produktifitas dalam bekerjanya menurun.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2022);(Jufrizen & Sitorus., 2021);(Bahagia & Putri., 2021); (Harahap & Tirtayasa., 2020);(Yusnandar & Muslih., 2021);(Siagian & Khair, 2018); (Nurhasanah et al., 2022); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Nasution et al., 2022);(Sembiring et al., 2021); (Adhan et al., 2020); (Arif et al., 2019);(Jufrizen, Lumbanraja, et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu perusahaan harus dapat memperhatikan dan mempertimbangkan kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja yang sudah di peroleh setiap karyawan di Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmadi et al, 2022);(Anugrah, 2020);(Fitri et al, 2023);(Cahyono dan Putri, 2020);(Asri, 2019);(Santika, 2019) Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep berikut ini :



Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Creswell dan Creswell (2018): “Hipotesis merupakan pernyataan formal yang mewakili hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen” Abdullah (2015): “Hipotesis adalah jawaban tentatif yang akan diuji kebenaran melalui penelitian” (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen terdiri dari Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Cahyono dan Putri, 2020). Indikator kinerja menurut (Marliza et al, 2023) yaitu :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja.
2	Kuantitas Kerja.
3	Waktu Kerja.
4	Kerjasama Rekan Kerja.

Sumber : (Marliza et al, 2023)

Menurut Busro, (2018) dalam (Hamdani & Jufrizen, 2023) “Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut”: 1) hasil kerja dengan indikator : kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) perilaku kerja dengan indikator : disiplin kerja, Inisiatif dan ketelitian. 3) sifat pribadi dengan indikator : kejujuran dan kreativitas.

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi Penggabean (2014) dalam (Marliza et al, 2023). Dalam menentukan seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1.	Upah atau Gaji.
2.	Insentif.
3.	Tunjangan.
4.	Fasilitas.

Sumber : (Poluakan et al, 2019).

3. Pelatihan Kerja (X2)

Menurut Rivai (2016) dalam (Darmadi et al, 2022), “Pelatihan adalah proses perubahan perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan

organisasi. Pelatihan mengacu pada kompetensi dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini.

Tabel 3.3
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1.	Kualifikasi yang memadai.
2.	Dapat memberikan motivasi.
3.	Semangat mengikuti pelatihan.
4.	Keinginan untuk memahami.
5.	Kesesuaian materi dengan tujuan.
6.	Menambah skill.
7.	Metode sesuai jenis pelatihan.
8.	Metode yang efektif sesuai dengan materi.
9.	Keterampilan peserta.
10.	Pemahaman peserta pelatihan.

Sumber : (Amalia & Nurdiana, 2022)

4. Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (2014) dalam (Harahap & Tirtayasa., 2020) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja terdapat 5 (lima) indikator yang dapat digunakan yaitu :

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1.	Senang pada pekerjaan.
2.	Cinta pada pekerjaan.
3.	Moral kerja.

4.	Disiplin kerja.
5.	Prestasi kerja.

Sumber : (Harahap & Tirtayasa., 2020)

3.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV yang beralamat di Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan.

3.4 Waktu Penelitian

Tabel 3.5
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Sept 23				Okt 23				Feb 24				Mar 24				Apr 24				Mei 24			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Prariset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Penyusunan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

3.5 Populasi dan sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti oleh peneliti (Juliandi et al, 2014). Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 348 orang.

Tabel 3.6
Data Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Sekretariat Perusahaan.	51
2.	Satuan Pengawasan Intern.	20
3.	Pengadaan & Umum.	61
4.	Keuangan & Akuntansi.	34
5.	Sumber Daya Manusia.	23
6.	Optimalisasi Anak Perusahaan & Asset.	27
7.	Teknik & Pengelolaan.	78
8.	Tanaman.	40
9.	Perencanaan & Sustainability.	14
Total		348

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam suatu penelitian (Juliandi et al, 2014), menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = persen ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{348}{1 + 348 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{348}{4.48}$$

$$n = 77,6 = 78$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 78 orang pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tabel 3.7
Strata Pengambilan Sampel

No	Unit Kerja	Populasi	Perhitungan	Sampel
1.	Sekretariat Perusahaan	51	$\frac{(78 \times 51)}{348}$	11
2.	Satuan Pengawasan Intern	20	$\frac{(78 \times 20)}{348}$	5
3.	Pengadaan & Umum	61	$\frac{(78 \times 61)}{348}$	14
4.	Keuangan & Akuntansi	34	$\frac{(78 \times 34)}{348}$	8
5.	Sumber Daya Manusia	23	$\frac{(78 \times 23)}{348}$	5
6.	Optimalisasi Anak Perusahaan & Asset	27	$\frac{(78 \times 27)}{348}$	6
7.	Teknik & Pengelolaan	78	$\frac{(78 \times 78)}{348}$	17
8.	Tanaman	40	$\frac{(78 \times 40)}{348}$	9
9.	Perencanaan & Sustainability	14	$\frac{(78 \times 14)}{348}$	3

	Total	348		78
--	--------------	------------	--	-----------

3.6 Teknik Pengumpulan Data

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

3.6.1 Wawancara

Yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan Tanya jawab terhadap responden atau pegawai yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.6.2 Angket / Kuisisioner

Angket (kuesioner) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuisisioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut (Sugiyono, 2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.8
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al, 2014)

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

a) Uji Validitas

Menurut (Juliandi et al, 2014) Uji Validasi berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengkurangan pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_1 y_1 - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Sumber : (Juliandi et, 2014)

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson.

n = jumlah sampel / observasi.

x = variabel bebas / variabel pertama.

y = variabel terikat / variabel kedua.

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan < 0,05 atau 5 %.

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif.

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung < r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid (Ghazali, 2018).

Berdasarkan hal di atas, maka dilihat r-tabel adalah :

$$df = n - 2$$

$$= 78 - 2 = 76 \text{ dan dilihat dari } r\text{-tabel} = 0,2227$$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji validitas dari variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,642	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,591	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,537	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,286	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,617	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,536	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,602	0,222	$0,001 < 0,05$	Valid
8	0,461	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : IBM SPSS Versi 21 (Ghazali, 2018).

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

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,598	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,659	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,411	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,659	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,659	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,659	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,653	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,566	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : IBM SPSS Versi 21 (Ghazali, 2018)

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

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,526	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,559	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,526	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,491	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid

5	0,526	0,222	0,000 < 0,05	Valid
6	0,718	0,222	0,000 < 0,05	Valid
7	0,504	0,222	0,000 < 0,05	Valid
8	0,564	0,222	0,000 < 0,05	Valid
9	0,526	0,222	0,000 < 0,05	Valid
10	0,270	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : IBM SPSS Versi 21 (Ghazali, 2018)

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

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,959	0,222	0,000 < 0,05	Valid
2	0,719	0,222	0,000 < 0,05	Valid
3	0,420	0,222	0,000 < 0,05	Valid
4	0,839	0,222	0,000 < 0,05	Valid
5	0,526	0,222	0,000 < 0,05	Valid
6	0,418	0,222	0,000 < 0,05	Valid
7	0,504	0,222	0,000 < 0,05	Valid
8	0,564	0,222	0,000 < 0,05	Valid
9	0,427	0,222	0,000 < 0,05	Valid
10	0,873	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : IBM SPSS Versi 21 (Ghazali, 2018)

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

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach*. Menurut (Arikunto, 2010), Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Juliandi et al, 2014)

Dimana :

R = Reliabilitas instrumen.

K = Banyak butir pertanyaan.

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir.

σ^2 = Varian total.

Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranch* alfa $> 0,60$ maka Instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cranch* alfa $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya) (Ghazali, 2018).

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,801 $>$ 0,6	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,859 $>$ 0,6	Reliabel
Peatihan Kerja (X2)	0,827 $>$ 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,873 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber : IBM SPSS Versi 21

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

3.7 Teknik Analisis Data

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

3.7.1 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2013) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai.
X ₁	=	Kompensasi.
X ₂	=	Pelatihan Kerja.
X ₃	=	Kepuasan Kerja.
α	=	Konstanta.
β _{1, 2, 3}	=	Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel.
e	=	Standar Error.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari :

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

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

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan

Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al, 2014).

Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variable independen.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika variansi berbeda disebut heteroskedastisitas (Juliandi, 2014).

Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghazali, 2018).

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan :

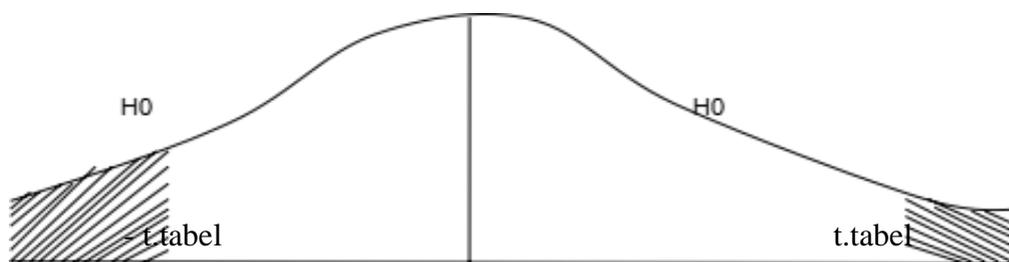
t = yang dikonsultasikan dengan tabel t.

r = Korelasi parsial yang ditemukan.

n = Jumlah sampel.

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian menurut (Sugiyono, 2021) :

a) Jika t hitung > t tabel berarti H0 ditolak (bahwa variabel bebas

berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

- b) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2021)

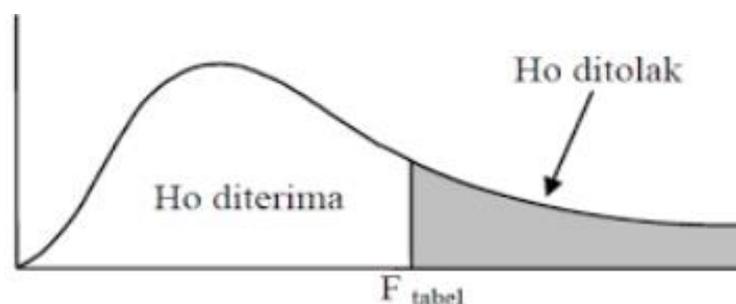
Keterangan :

F = Tingkat signifikan.

k = Jumlah variabel independen.

R^2 = Koefisien kolerasi ganda.

n = Jumlah sampel.



Pengujian hipotesis :

Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan kolerasi variabel bebas terhadap variable terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel Penelitian).

Kriteria pengujian menurut (Sugiyono, 2014) :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Kinerja).

3.7.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Dimana :

D = Koefisien determinasi.

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentasi kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 78 orang pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun hasil analisa deskripsi dapat dilihat di bawah ini :

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-Laki	43	55,1
2	Perempuan	35	44,9
Total		78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 43 orang (55,1%) dan perempuan sebanyak 35 orang (44,9%). Banyaknya responden laki-laki dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan lebih mengutamakan pegawai yang bisa kerja dilapangan dan turun langsung kelapangan terjun ke lapangan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	25 tahun	1	1,3
2	26 Tahun	1	1,3
3	27 Tahun	2	2,6
4	28 Tahun	3	3,8
5	29 Tahun	1	1,3
6	31 Tahun	8	10,3
7	32 Tahun	5	6,4
8	33 Tahun	8	10,3
9	34 Tahun	3	3,8
10	35 Tahun	2	2,6
11	36 Tahun	5	6,2
12	37 Tahun	7	9
13	38 Tahun	2	2,6
14	39 Tahun	1	1,3
15	41 Tahun	2	2,6
16	42 Tahun	3	3,8
17	43 Tahun	6	7,7
18	44 Tahun	2	2,6
19	45 Tahun	1	1,3
20	46 Tahun	4	5,1
21	47 Tahun	2	2,6
22	48 Tahun	2	2,6
23	52 Tahun	3	3,8
24	53 Tahun	3	3,8
25	58 Tahun	1	1,3
Total		78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur antara 31 tahun sebanyak 8 orang (10,3%) dan 33 tahun sebanyak 8 orang (10,3%). Umur 37 tahun sebanyak 7 orang (9%), umur 32 tahun sebanyak 5 orang (6,4%) dan 36 tahun sebanyak 5 orang (6,2%), umur 43 tahun sebanyak 6 orang (7,7%), usia 31-33 (adalah usia yang benar-benar produktif dalam bekerja, sehingga memiliki mobilitas yang tinggi dalam bekerja).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SLTA	17	21,8
2	D-III	23	29,5
3	S1	31	39,7
4	S2	7	9
Total		78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (39,7%). Responden mayoritas memiliki pendidikan S1 dikarenakan saat ini rata-rata penerimaan Pegawai BUMN PTPN IV Medan harus memiliki pendidikan Sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	F	%
1	Keuangan & Akuntansi	8	10,3
2	Optimalisasi Anak Perusahaan & Asset	6	7,7
3	Pengadaan & Umum	14	17,9
4	Perencanaan & Sustainability	3	3,8
5	Satuan Pengawasan Intern	5	6,4
6	Sekretariat Perusahaan	11	14,1
7	Sumber Daya Manusia	5	6,4
8	Tanaman	9	11,6
9	Teknik & Pengelolaan	17	21,8
Total		78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden unit kerja Teknik & Pengelolaan sebanyak 17 Orang (21,8%). Responden unit kerja pengadaan & umum sebanyak 14 orang (17,9%), dan responden sekretariat perusahaan sebanyak 11 orang (14,1%). Mayoritas responden dari unit kerja teknik & pengelolaan karena pegawai PTPN IV Medan membutuhkan karyawan

yang cukup untuk di divisi teknik & pengelolaan untuk di tempatkan pada unit-unit kerja PTPN IV Medan khususnya bagian lapangan.

4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian

1. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	5,1	74	94,9	0	0	0	0	0	0	78	100
2	42	53,8	32	41	2	2,6	1	1,3	1	1,3	78	100
3	2	2,6	72	92,3	4	5,1	0	0	0	0	78	100
4	43	55,1	34	43,6	0	0	1	1,3	0	0	78	100
5	14	17,9	62	79,5	2	2,6	0	0	0	0	78	100
6	50	64	23	29,5	2	2,6	2	2,6	1	1,3	78	100
7	11	14,1	64	82,1	3	3,8	0	0	0	0	78	100
8	61	76,2	14	19,9	0	0	2	2,6	1	1,3	78	100

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang apakah menurut Bapak/Ibu pegawai kualitas kerja yang Bapak/Ibu berikan kepada PTPN IV Medan sudah sesuai dengan kinerja Bapak/Ibu menjawab setuju sebanyak 74 orang (94,9%).
2. Jawaban responden apakah kualitas kerja menurut Bapak/Ibu pegawai sangat berhubungan dengan kinerja pegawai PTPN IV Medan menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (53,8%).
3. Jawaban responden apakah menurut Bapak/Ibu pegawai Kinerja Pegawai sudah sesuai dengan Kuantitas pekerjaan yang dikerjakan oleh Pegawai PTPN IV Medan menjawab setuju sebanyak 72 orang (92,3%).
4. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu Pegawai PTPN IV kuantitas kerja harus sejalan dengan kinerja Bapak/Ibu menjawab sangat setuju 43 orang (55,1%).

5. Jawaban responden apakah menurut Bapak/Ibu pegawai waktu kerja yang diberikan kepada PTPN IV Medan sudah sangat efektif dan efisien dalam rangka pencapaian kinerja pegawai menjawab setuju sebanyak 62 orang (79,5%).
6. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu pegawai waktu kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai menjawab sangat setuju 50 orang (64%).
7. Jawaban responden apakah menurut Bapak/Ibu pegawai kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja sudah mendukung kinerja yang Bapak/Ibu lakukan di PTPN IV Medan menjawab setuju 64 orang (82,1%).
8. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu pegawai kerjasama antar rekan sangat mendukung kinerja yang Bapak/Ibu kerjakan menjawab sangat setuju 61 orang (76,2%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan cukup baik, hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan kinerja pegawai.

2. Kompensasi (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,3	76	97,4	1	1,3	0	0	0	0	78	100
2	73	93,6	5	6,4	0	0	0	0	0	0	78	100
3	5	6,4	71	91	2	2,6	0	0	0	0	78	100
4	68	87,2	10	12,8	0	0	0	0	0	0	78	100
5	5	6,4	69	88,5	4	5,1	0	0	0	0	78	100
6	67	85,9	11	14,1	0	0	0	0	0	0	78	100
7	7	9	66	84,6	5	6,4	0	0	0	0	78	100
8	64	82,1	13	16,6	1	1,3	0	0	0	0	78	100

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden apakah Upah / Gaji yang diberikan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tanggung jawab Pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu dalam rangka pencapaian kinerja karyawan menjawab setuju sebanyak 76 orang (97,4%).
2. Jawaban responden setujukah bapak/Ibu Upah atau Gaji yang diberikan oleh perusahaan sangat menunjang kinerja Bapak/Ibu pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 73 orang (93,6%).
3. Jawaban responden apakah Insentif yang diberikan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tambahan extra waktu pekerjaan yang diberikan menjawab setuju sebanyak 71 orang (91%).
4. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu pegawai insentif yang diberikan atas jam kerja lebih yang diberikan oleh perusahaan PTPN IV Medan sangat menunjang kinerja Bapak/Ibu menjawab sangat setuju 68 orang (87,2%).
5. Jawaban responden apakah tunjangan yang diberikan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan golongan / kepangkatan Bapak / Ibu menjawab setuju 69 orang (88,5%).
6. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu pegawai tunjangan yang diberikan perusahaan PTPN IV sangat mendukung kinerja Bapak/Ibu menjawab sangat setuju 67 orang (85,9%).

7. Jawaban responden apakah fasilitas yang diberikan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan Posisi atau jabatan yang Bapak/Ibu terima menjawab setuju sebanyak 66 orang (84,6%).
8. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu fasilitas sangat mendukung kinerja Bapak/Ibu di Perusahaan PTPN IV Medan menjawab sangat setuju 64 orang (82,1%).

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sudah tepat kepada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hal ini terlihat responden setuju dengan indikator pertanyaan kompensasi.

3. Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	57	73,1	17	21,8	1	1,3	3	3,8	78	100
2	23	29,5	49	62,8	4	5,1	2	2,6	0	0	78	100
3	43	55,1	34	43,6	1	1,3	0	0	0	0	78	100
4	45	57,7	33	42,3	0	0	0	0	0	0	78	100
5	0	0	46	59	27	34,6	5	6,4	0	0	78	100
6	4	5,1	43	55,1	29	37,2	1	1,3	1	1,3	78	100
7	1	1,3	35	44,9	29	37,2	10	12,8	3	3,8	78	100
8	2	2,6	40	51,3	32	41	3	3,8	1	1,3	78	100
9	3	3,8	38	48,7	12	15,4	13	16,7	12	15,4	78	100
10	25	32,1	50	64,1	3	3,8	0	0	0	0	78	100

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden Apakah Pelatihan Kerja yang di Ditawarkan oleh Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu Pegawai sudah sesuai dengan kualifikasi Bapak/Ibu menjawab setuju sebanyak 57 orang (73,1%).
2. Jawaban responden apakah pelatihan kerja yang di Ikut sertakan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu Pegawai dapat

- memberikan Motivasi kepada Bapak/Ibu dalam rangka pengembangan Soft Skill SDM menjawab setuju sebanyak 49 orang (62,8%).
3. Jawaban responden Apakah Bapak/Ibu selalu dalam bersemangat dan antusias terhadap Pelatihan Kerja yang di Ikut sertakan Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu Pegawai dalam rangka pengembangan Soft Skill SDM menjawab sangat setuju 43 orang (55,1%).
 4. Jawaban responden apakah ada rasa keinginan dari Bapak/Ibu untuk memahami tujuan dari pelatihan kerja yang diberikan oleh Perusahaan (PTPN IV) kepada Bapak/Ibu menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (57,7%).
 5. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu setuju atau tidak terhadap materi pelatihan kerja yang pernah di berikan oleh Perusahaan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang Bapak/Ibu Kerjakan menjawab setuju sebanyak 46 orang (59%).
 6. Jawaban responden apakah dari pelatihan kerja yang pernah Bapak/Ibu ikuti memberikan penambahan Soft Skill kepada Bapak/Ibu dalam bekerja menjawab setuju sebanyak 43 orang (55,1%).
 7. Jawaban responden apakah metode yang diberikan oleh penyelenggara pelatihan (Perusahaan PTPN IV) kepada Bapak/Ibu pegawai sudah sesuai dengan jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan menjawab setuju sebanyak 35 orang (44,9%).

8. Jawaban responden apakah metode yang diberikan sudah sangat efektif dan efisien kepada Bapak/Ibu pegawai dalam rangka mengikuti pelatihan kerja yang pernah dilakukan menjawab setuju sebanyak 40 orang (51,3%).
9. Jawaban responden apakah dalam proses penjaringan peserta pelatihan Kerja Perusahaan (PTPN IV) menentukan kualifikasi keterampilan masing - masing peserta yang akan mengikuti pelatihan kerja menjawab setuju 38 orang (48,7%).
10. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu pegawai PTPN IV yang pernah mengikuti Pelatihan Kerja diberikan introduction/ perkenalan terlebih dahulu terhadap apa tujuan dari pada pelatihan kerja tersebut dilaksanakan oleh pihak penyelenggara pelatihan (Perusahaan PTPN IV) menjawab setuju sebanyak 50 orang (64,1%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sangat membantu pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, hal ini terlihat dari mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan pelatihan kerja.

4. Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	61,5	30	38,5	0	0	0	0	0	0	78	100
2	71	91	7	9	0	0	0	0	0	0	78	100
3	50	64,1	28	35,9	0	0	0	0	0	0	78	100
4	65	83,3	13	16,7	0	0	0	0	0	0	78	100
5	13	16,7	65	83,3	0	0	0	0	0	0	78	100
6	51	65,4	25	32	0	0	2	2,6	0	0	78	100
7	17	21,8	59	75,6	2	2,6	0	0	0	0	78	100
8	53	67,9	24	30,8	0	0	0	0	1	1,3	78	100

9	33	42,3	43	55,1	2	2,6	0	0	0	0	78	100
10	65	83,3	13	16,7	0	0	0	0	0	0	78	100

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu Pegawai senang dengan pekerjaan yang di berikan oleh PTPN IV Medan kepada Bapak/Ibu menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (61,5%).
2. Jawaban responden setujuhah Bapak/Ibu bila kita senang terhadap pekerjaan yang dilakukan akan mendukung kinerja pegawai Bapak/Ibu menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang (91%).
3. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu cinta dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan di PTPN IV Medan menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (64,1%).
4. Jawaban responden setujuhah Bapak/Ibu bila kita cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan akan mendukung kinerja pegawai Bapak / Ibu menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang (83,3%).
5. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu setuju dalam melaksanakan pekerjaan perlu memperhatikan moral dalam bekerja menjawab setuju sebanyak 65 orang (83,3%).
6. Jawaban responden setujuhah Bapak/Ibu bila moral kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (65,4%).
7. Jawaban responden apakah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja di perlukan rasa dan sikap disiplin dalam bekerja menjawab setuju sebanyak 59 orang (75,6%).

8. Jawaban responden setujukah Bapak/Ibu bila Disiplin kerja yang diterapkan Bapak/Ibu pegawai akan berdampak kepada kinerja Bapak/Ibu menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (67,9%).
9. Jawaban responden apakah Bapak/Ibu sudah merasa puas terhadap prestasi kerja yang Bapak/Ibu rasakan selama bekerja di PTPN IV Medan menjawab setuju sebanyak 43 orang (55,1%).
10. Jawaban responden Setujukah Bapak/Ibu bila Prestasi kerja merupakan keberhasilan atas kinerja yang Bapak/Ibu lakukan menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang (83,3%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sudah sesuai dengan keinginan, hal ini terlihat mayoritas responden setuju.

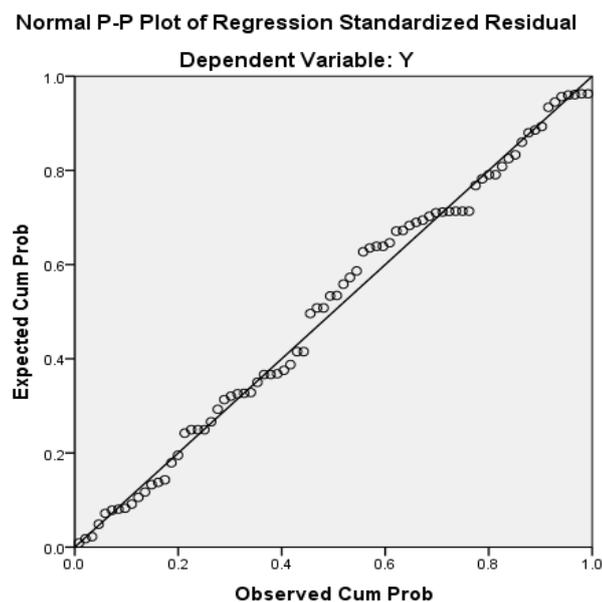
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

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

4.2.1.1 Uji Normalitas

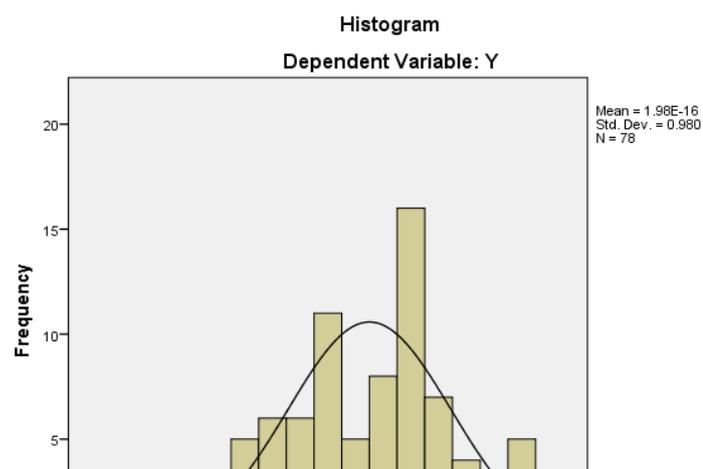
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan data output P-Plot diatas bahwa titik – titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal yang artinya sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji Normalitas yaitu nilai residual berdistribusi normal.



Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Gambar 4.2 Histogram

Pada grafik diatas terlihat bahwa kurva dependen membentuk gambar seperti lonceng yang seimbang, artinya berdasarkan pengambilan keputusan data histogram diatas menunjukkan berdistribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.476	2.102
	X2	.588	1.701
	X3	.516	1.937

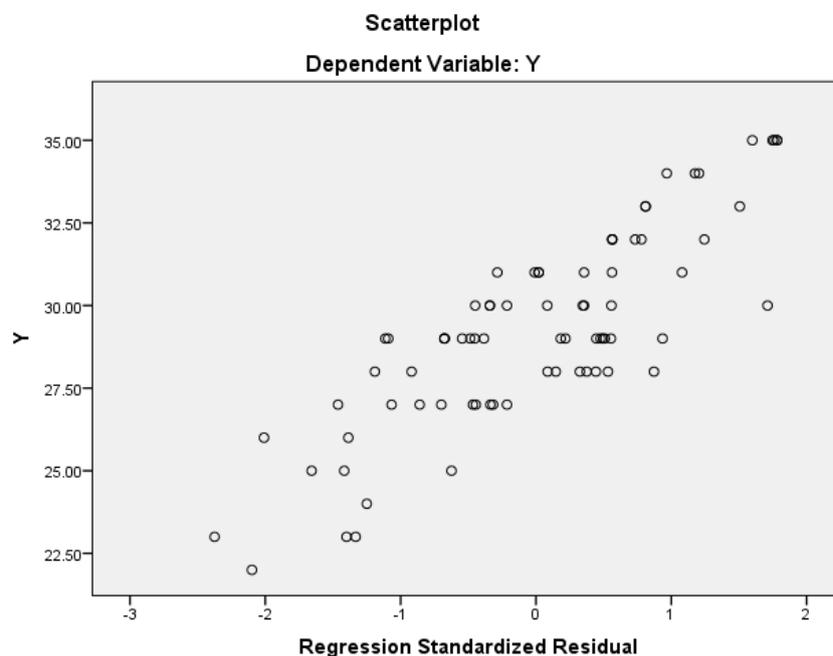
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0.476 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.102 < 5$. Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0.588 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.701 < 5$. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0.516 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.937 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.607	2.943		5.303	.000
X1	.462	.117	.555	3.939	.000
X2	.085	.101	.107	2.844	.044
X3	.075	.085	.120	2.887	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Dari tabel diatas diketahui nilai konstanta = 15,607, kompensasi (X1) = 0,462, pelatihan kerja (X2) = 0,085 dan kepuasan kerja (X3) = 0,075. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,607 + 0,462 X1 + 0,085 X2 + 0,075 X3 + e$$

Jadi persamaan di atas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 15,607 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 15,607.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,462 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,085 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X3) sebesar 0,075 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,075 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

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

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.607	2.943		5.303	.000
X1	.462	.117	.555	3.939	.000
X2	.085	.101	.107	2.844	.044
X3	.075	.085	.120	2.887	.004

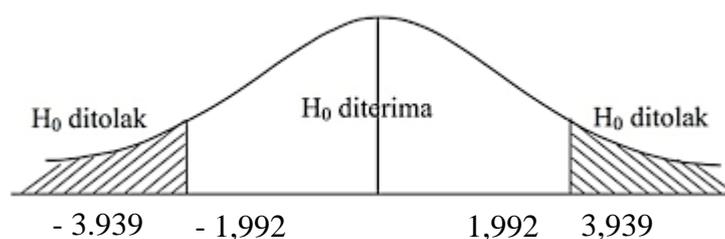
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1) berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 78 - 3 = 75$ adalah 1.992 $t_{hitung} = 3.939$ dan $t_{tabel} = 1.992$.

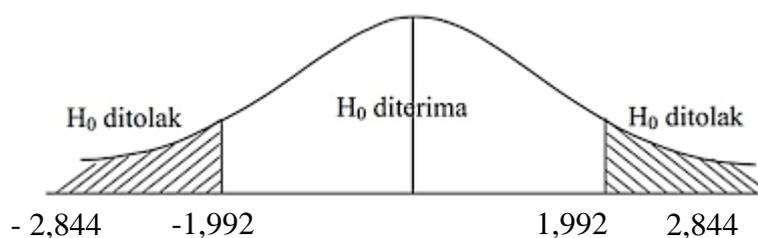


Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t Kompensasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) adalah 3.939 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 78 - 3 = 75$ adalah $t_{hitung} = 2.844$ dan $t_{tabel} = 1.992$.

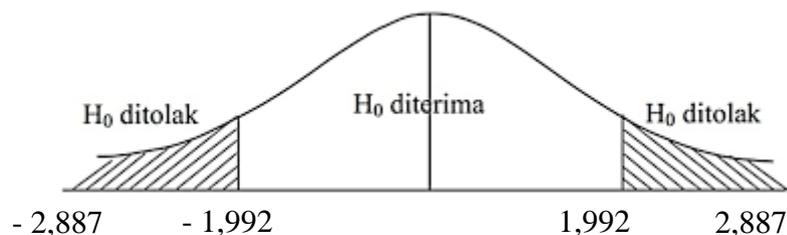


Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t Pelatihan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 2.844 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.044 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 78 - 3 = 75$ adalah $t_{hitung} = 2.887$ dan $t_{tabel} = 1.992$.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.887 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

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

Tabel 4.12
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.562	3	68.521	10.683	.000 ^b
Residual	474.656	75	6.414		
Total	680.218	78			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA^b

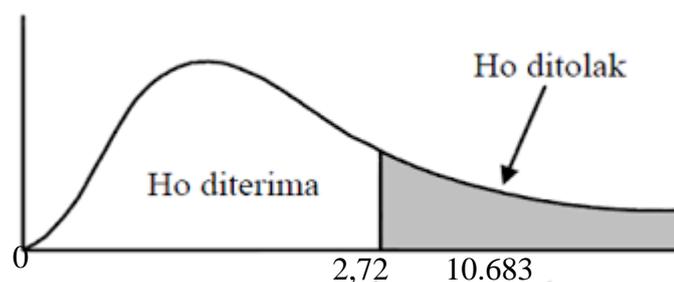
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.562	3	68.521	10.683	.000 ^b
	Residual	474.656	75	6.414		
	Total	680.218	78			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.683 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10.683 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Uji F

4.2.3.3 Koefisien Determinan

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai

koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.715	.805	2.53264

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Versi 21

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

$$D = 0,715 \times 100\%$$

$$= 71,5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.715 yang berarti 71,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebesar 71.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya selisih $100\% - 71,5\% = 28,5\%$. hal ini menunjukkan 28,5% tersebut adalah variabel lain yang dianggap berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 3.939 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung}

lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kompensasi sangat penting bagi pekerja sebagai individu, karena upah merupakan ukuran nilai dan kinerja pekerja terhadap diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan seorang pekerja menentukan tingkat penghidupan mereka, pendapatan relatif mencerminkan status, martabat, dan harkat mereka Handoko (2011) dalam (Marliza et al., 2023).

Selanjutnya pemberian kompensasi kepada karyawan terdapat beberapa fungsi Susilo Martoyo (1990) dalam (Poluakan et al., 2019) yaitu : mengefisiensikan sumber daya manusia, mengefektikan sumber daya manusia, mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi.

Menurut Mujanah (2019) dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan dan pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif et al., 2019);(Lesmana & Putri, 2018);(Farisi & Lesmana, 2022);(Astuti & Suhendri, 2019);(Lesmana et al., 2022);(Handayani & Daulay, 2021);(Siswadi & Farisi, 2022);(Jufrizen, 2018);(Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan kerja adalah 2.844 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.044 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pelatihan yang diberikan oleh pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap peningkatan keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Anggereni., 2018).

Menurut Robin (2013) dalam (Wilson dan Hikmah., 2020) pelatihan bertujuan untuk merangsang atau mendorong individu untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas-tugas tertentu dan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan atau training adalah proses transformasi dari seseorang yang dinilai ahli atau expert di bidangnya kepada orang lain yang membutuhkannya. Dalam proses transformasi itu diharapkan ada perubahan pada tingkat pengetahuan (*knowledge*), penyikap (*attitude*) dan tindakan (*behavior*) : perilaku, kebiasaan, dan kultur kerja. Meminjam *Terminology Bloom Taxonomy*, pelatihan adalah proses memperbaiki / mengubah aspek kognitif, afektif dan psikomotorik di tempat kerja. Pelatihan (Widodo, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2022);(Elizar & Tanjung, 2018);(Prayogi & Nursidin, 2018);(Astuti et al., 2021);(Astuti & Sari, 2018);(Farisi et al., 2021);(Tufti & Siswadi, 2022); (Syahputra & Jufrizen, 2019);(Indajang et al., 2020);(Jufrizen, 2015) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.887 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.992 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima kompensasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Luthans, 2010) dalam (Mujiatun et al., 2019).

Martoyo (2007) dalam (Tsauri, 2013) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas

jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Arifin (2017) dalam (Jufrizen & Sitorus., 2021) menyatakan dalam pembahasan penelitiannya yaitu pemenuhan kepuasan kerja pegawai perlu untuk diperhatikan secara khusus bagi perusahaan guna menghindari hal yang tidak diinginkan dan merugikan suatu Perusahaan.

Menurut Robbins (2008) dalam (Bahagia & Putri., 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan manfaat yang besar bagi suatu perusahaan atau organisasi apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian peneliti terdahulu oleh (Tanjung et al., 2022);(Jufrizen & Sitorus., 2021);(Bahagia & Putri., 2021); (Harahap & Tirtayasa., 2020);(Yusnandar & Muslih., 2021);(Siagian & Khair, 2018); (Nurhasanah et al., 2022); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Nasution et al., 2022);(Sembiring et al., 2021); (Adhan et al., 2020); (Arif et al., 2019);(Jufrizen, Lumbanraja, et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Pengaruh Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.683 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan

nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.72. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($10.683 > 2.72$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Manfaat kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) terdapat 7 (tujuh) manfaat yaitu sebagai berikut : memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi, mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang, memberikan target kepada seseorang yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari, memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi, meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengikat dengan pengupahan, melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan, mendapat kesenangan khusus.

Menurut Umam (2010) dalam (Pangestu et al., 2022) menjelaskan bahwa kontribusi hasil dari evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk perencanaan kebijakan suatu organisasi yaitu dapat menyesuaikan kompensasi, meningkatkan kinerja, sebagai kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sebagai pengambilan keputusan mengenai rencana promosi, mutasi, PHK, dan penempatan tenaga kerja, sebagai tujuan untuk penelitian terhadap karyawan, membantu karyawan mendiagnosis cacat design.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmadi et al, 2022);(Anugrah, 2020);(Fitri et al, 2023);(Cahyono dan Putri,

2020);(Asri, 2019);(Santika, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Agar perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada Karyawan yang loyal dalam bekerja sehingga akan memberikan motivasi bagi karyawan tersebut dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

2. Pemberian pelatihan kerja kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, alangkah baiknya perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan juga dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang berminat untuk meningkatkan softskill atau kompetensinya melalui pelatihan kerja yang ditawarkan sehingga ada 2 (dua) keuntungan yang diperoleh karyawan pertama manfaat kompensasi mengikuti pelatihan dan manfaat dari mengikuti kegiatan tersebut.
3. Agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian upah lembur karyawan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga terpenuhinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian terbatas hanya pada sector kompensasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk memperoleh data penelitian dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang disebabkan karena intensitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). 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.
- Amalia, D., Nurdiana, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(3), 118–126.
- Anggereni, N. W. A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Anugrah, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Procuratio. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 466–477.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Astuti, R., Akbar, L.Y., & Hasibuan, L.S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 8–13.
- Astuti, R & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461–464.
- Astuti, R & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–9.

- Azhar, M. E., Nurdin, D. A., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60.
- B. Isyandi, Taufiq, A., & Saputra, T. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Pbec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 182–191.
- Cahyono, Y. T & Putri, C. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Equilibrium*, 9(1), 19–26.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Energizer Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 140–148.
- Dewi, S., & Mujiatun, S. (2022). The Effect Of Work Discipline And Job Training On The Performance Of Karywan PT. Tamarind Medan. *International Proceeding of Law and Economic*, 267-270.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 124–134.
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190-203.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman: Sosial dan Manajemen*, 1(2), 31-42.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario: Seminar Of Social Science Engineering & Humaniora*, 29-42.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2020). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman: Sosial dan Manajemen*, 2(1), 121 - 133.

- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.
- Hamdani, S., & Jufrizen. J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, 6(2), 1256–1274.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Compensation And Motivation On Employee Performance Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808 - 815.
- Handayani, S., & Daulay, Raihanah.(2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 544 - 548.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- 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), 1-17.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of The 7th Annual International Conference (AIC) Syiah Kuala University and The 6th International Conference on Multidisciplinary Research (ICMR) in Conjunction with the International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICELT)*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturer's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Internasional Conference of Economic Studies*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- 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*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SinTESA CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation , Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- 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.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation : Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor - Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (Wiwit Kurniawan (ed.); Pertama). CV. Pena Persada.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja (Wiwit Kurniawan (ed.); Pertama). Pena Persada.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 124–129.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Economic, Technology And Social Science (Injects)*, 2(1), 312–324.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesy)*, 5(1), 262–278.
- Marliza, A. F., Hermawan M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesy)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.

- Mujiatun, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Semantic Scholar.
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Mujiati, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Dream Litera Buana.
- Mukmin., M., Nasution, M. A., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Disiplin dan Kompetensi. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 298-304.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesy)*, 5(1), 245–261.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia*, 1-10.
- Noor, J. J. T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, (20)1, 23-31.
- Nasution, R. A., & Mujiatun, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(4), 2109-2115.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(2), 215–228.
- Poluakan, A. K., Runturwsene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*, 7(1), 109–122.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 216–222.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Disiplin dan Kompetensi. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 298-304.
- Rahadi, D. R., Saputra, S., Hati, P. C., & Farid, M. M. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*. Lentera Ilmu Madani.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Rosmadi, M. L. N., & Tachyan, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 18–26.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Kepuasan Kerja (Pertama)*. .Eureka Media Aksara.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(April), 157–164.
- Santika, L. G., Walujadi, D., & Amin, A. B. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 77 - 92.
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Sembiring, M., Jufrizen, J. & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y. (2023). Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Salman: Sosial dan Manajemen*, 4(3), 321 - 334.

- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S.(2022). Peranan Kinerja Karyawan : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 694 - 705.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227–237.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 706–716.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sinambela, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (I)*. PT. Bumi Aksara.
- Suhanta, B., Jufrizen, J & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, 5(2), 1396–1412.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, 6(1), 587–605.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke-19)*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Zulaspan, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121-137.

- Tsauri, D. H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. STAIN Jember Press.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Anteseden Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 706-716.
- Wahyu, P. D., & Wayan, M. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi" (Pertama)*. Noah Aletheia.
- Widodo, T. (2021). *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan*. Makeda Multimedia Sarana.
- Wilson, C & Hikmah. (2020). Pada Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.