

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : DIAN IRSANDY
NPM : 1605160249
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 06 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **DIAN IRSANDY**
N P M : **1605160249**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Dinyatakan : (B) *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

LILA BISMALA, S.T., M.Si

DODY SALDEN, S.E., M.M

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DIAN IRSANDY

NPM : 1605160249

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Persetujuan
Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi SE, M.Si)

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si)

(H. Januri, SE, MM., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIAN IRSANDY
NPM : 1605160249
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24/6 - 2020	- FORMAT PENULISAN - KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI - HALAMAN		
2/7 - 2020	- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - SPASI PENULISAN - KUTIPAN PENULISAN - TEORI KULI TAMBAH		
14/7 - 2020	- TEKNIK ANALISA DATA - TABEL PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - PENDAKHATAN (SEM-PLS)		
20/7 - 2020	- KESIMPULAN DAN SARAN - LAMPIRAN (SURAT, UJ. K. F. K) - DAFTAR PUSTAKA (JURNAL)		

Diketahui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

Medan, Juli 2020
Disetujui oleh:
Ketua Program Studi

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dian Irsandy

Program Studi Manajemen

Email: dianirsandi10@gmail.com

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang terus-menerus meningkat, hal tersebut tidak terlepas dari tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan, kompensasi dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan; (2) pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan; (3) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan (4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif khususnya korelasional, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 82 responden. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert. Untuk teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan Smart-PLS 3.0.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan; (2) pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; (3) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; (4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT. PERKEBUNANAN NUSANTARA IV MEDAN

Dian Irsandy

*Management Study Program
Email: dianirsandi10@gmail.com*

The success of human resources in the organization can be seen from the continued increase in employee performance, this is inseparable from the achievement of employee job satisfaction in jobs created when the needs and desires of employees are met such as compensation. This research will discuss employee performance, compensation and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze: (1) direct effect of compensation on employee job satisfaction at PT. Pekebunan Nusantara IV Medan; (2) direct effect of compensation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan; (3) direct effect of job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan and (4) the effect of compensation on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This research method uses quantitative research methods, especially correlational, the number of samples in this study were 82 respondents. This study uses a questionnaire instrument with a Likert scale. For data analysis techniques in this study using Structural Equational Modeling (SEM) with Smart-PLS 3.0.

The findings in this study indicate that: (1) direct effect of compensation on job satisfaction is positive and significant; (2) direct effect of compensation on employee performance is positive and significant; (3) direct effect of job satisfaction on employee performance is positive and significant; (4) the effect of compensation on employee performance is not mediated by job satisfaction

Keywords: employee performance, compensation, and job satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Pertama kepada Keluarga saya, ayah saya Syafril dan ibunda saya Ratna, dan adik saya Ellen yang selalu memberikan semangat dan memberikan segala kasih sayangnya kepada saya, besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus kepada saya, sehingga saya termotivasi dalam

menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E, M.Si. selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
9. Bapak dan Ibu dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik saya selama masa perkuliahan.
10. Sahabat saya Irfan Marpaung, Shofian Nur dan Hamidah atas dukungan dan perhatiannya yang selalu menjadi pemberi semangat kepada saya.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan DC Rialdi Supriyatna, Muhammad Johandri, Muhammad Rizky, Dimas Prayoga yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, informasi, saran dan kerja samanya.
12. Sahabat kelas E-manajemen yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya

yang saling memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada saya.

13. Keluarga KKN yang telah memberikan semangat dan mensupport saya.
14. Dan untuk teman kos seperjuangan Tanjung balai Iqbal, Iqbal, Irfan, Indra atas dukungannya selama ini.

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

Amin Ya Rabbal'alamin

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juli 2020

DIAN IRSANDY

Npm:1605160249

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Teori Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Teori Kompensasi	15
2.1.3. Teori Kepuasan Kerja	22
2.2. Kerangka Berpikir	27
2.3. Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Definisi Operasional.....	32
3.2.1. Kinerja Karyawan	32
3.2.2. Kompensasi	33
3.2.3. Kepuasan Kerja.....	34
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Analisis model pengukuran (outer models).....	40
3.6.2. Analisis model struktural (<i>inner models</i>)	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	43
4.1. Deskripsi Data.....	43
4.1.1. Identitas Responden	43

4.1.2. Deskripsi Variabel Kinerja	44
4.1.3. Deskripsi Variabel Kompensasi	45
4.1.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	45
4.2. Analisis Data	46
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	46
4.2.2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
4.3. Pembahasan	57
4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	57
4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	63
 BAB 5 PENUTUP	 65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
5.3. Keterbatasan Penelitian	66
 DAFTAR PUSTAKA	 67
 LAMPIRAN	 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja.....	28
Gambar 2.2. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	29
Gambar 2.3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	30
Gambar 4.1. Composite Reliability	48
Gambar 4.2. R-Square Adjusted.....	51
Gambar 4.3. F-Square	52
Gambar 4.4. Direct Effect	54
Gambar 4.5. Direct Effect	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja	33
Tabel 3.2. Indikator Kompensasi.....	33
Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja	34
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.5. Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	36
Tabel 3.6. Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian	38
Tabel 3.7. Skala Likert	39
Tabel 3.8. Rancangan Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 4.1. Identitas Responden.....	43
Tabel 4.2. Data Variabel Kinerja	44
Tabel 4.3. Data Variabel Kompensasi	45
Tabel 4.4. Data Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.5. Data Outer Loading	46
Tabel 4.6. Composite Reliability	48
Tabel 4.7. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT).....	49
Tabel 4.8. R-Square	50
Tabel 4.9. F-Square.....	52
Tabel 4.10. Direct Effect	53
Tabel 4.11. Indirect Effect.....	55
Tabel 4.12. Perbandingan Direct Effect Dan Indirect Effect	55
Tabel 4.13. Total Effect	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Online	72
Lampiran 2. Data Responden	79
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner	80
Lampiran 4. Indikator Mean, Median, Standart deviation, Excess kurtosis, Skewness.....	86
Lampiran 5. Outer Loadings	90
Lampiran 6. Discriminant Validity.....	92
Lampiran 7. R-Square	93
Lampiran 8. F-Square	94
Lampiran 9. Direct Effect.....	95
Lampiran 10. Indirect Effect	97
Lampiran 11. Total Effect	98

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini teknologi yang canggih dan semakin berkembang merambah dalam dunia industri. Banyak perusahaan pada saat ini yang memanfaatkan teknologi untuk mempermudah proses produksinya yang dapat menghemat waktu dan biaya sehingga lebih efektif dan efisien. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki tetapi juga berdasarkan dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang mendukung tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam merencanakan, mengelola, mengarahkan, mengatur, mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran yang diharapkan. Untuk mencapai tujuannya maka sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi melakukan upaya dalam mendorong kinerja para karyawan agar lebih baik.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang terus-menerus meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan didapatkan apabila rasa puas dalam diri yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja karyawan akan

tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan elemen utama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja telah tercapai maka akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012, hal. 96–97).

Pendapat lain mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5). Adapun pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2013, hal. 272). Namun sebenarnya makna kinerja lebih luas lagi karena bukan hanya sekedar hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaannya sedang berlangsung. Dengan demikian maka kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang akan dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007, hal. 7).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain: (1) Faktor internal, meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan; (2) Faktor eksternal, meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut. Faktanya tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal (Busro, 2018, hal. 95).

Berdasarkan uraian tersebut ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, permasalahannya memfokuskan pada dua faktor yang dianggap memiliki pengaruh yang besar untuk dibahas dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 294). Apabila prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya (Darodjat, 2015, hal. 179). Kompensasi merupakan upaya bagi organisasi dalam mempertahankan karyawannya. Pengalaman menunjukkan kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Khair, 2017, hal. 7).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka. Kepuasan dapat juga dipandang sebagai suatu perbandingan apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Seseorang akan terpenuhi kepuasannya jika perbandingan tersebut cukup adil. Kepuasan merupakan respon terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan realitas reward atau kompensasi yang dirasakan (Busro, 2018, hal. 107).

Berdasarkan pengamatan pra riset dan wawancara di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, terlihat adanya beberapa hal yang terkait permasalahan kinerja karyawan, terlihat beberapa karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dilihat dari terlalu seringnya keluar ruangan pada jam kerja untuk merokok berdasarkan hal itu maka ada beberapa karyawan yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara juga ada beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaannya yang kurang memuaskan dilihat dari beban pekerjaan dan penambahan jam kerja (lembur) yang berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja, dan masih adanya beberapa karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dirasakan (sumber : hasil pengamatan dan wawancara, 19-24 Januari 2020).

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, ada beberapa fenomena masalah tentang kinerja karyawan yang telah diidentifikasi yaitu:

- 1) Masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dilihat dari terlalu seringnya keluar ruangan pada jam kerja untuk merokok;
- 2) Masih adanya beberapa karyawan yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan;
- 3) Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan dilihat dari beban pekerjaan, penambahan jam kerja (lembur) yang berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja;
- 4) Masih ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dirasakan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, komitmen, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, beban kerja dan kelayakan.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa faktor yang telah penulis kemukakan diatas, maka dari uraian tersebut penulis memfokuskan pada dua faktor saja yang akan dibahas pada penelitian ini. Berikut beberapa faktor kinerja yang dibatasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun batasan lainnya berupa batasan pada objek penelitian yaitu karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV dikantor

direksi atau kantor pusat Medan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan masalah yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis: Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi dan untuk penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi, dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya jurusan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Manfaat Praktis: Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang tepat guna

meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV di kantor direksi, dan juga dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja

Dalam suatu organisasi, kinerja adalah jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditargetkan. Keberadaan pegawai yang sangat penting bagi organisasi menyebabkan diperlukannya proses pengelolaan para pegawai agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai secara langsung akan berdampak pada kinerja organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Arti kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012, hal. 96–97).

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan (Noor, 2013, hal. 272). Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi (Uha, 2013, hal. 212). Pendapat lain mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007, hal. 7). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2009, hal. 548–549). Dapat juga didefinisikan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5). Definisi lain dari kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2011, hal. 1). Istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015, hal. 105). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2002, hal. 78).

Berdasarkan beberapa teori kinerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari prestasi kerja yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan adalah sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai suatu organisasi, tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu tertentu dalam suatu

periode waktu tertentu. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2010, hal. 48).

Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi seperti kenaikan gaji berkala, mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lain, pengembangan sumber daya manusia seperti promosi dan lainnya, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki desain pekerjaan, riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai, sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan terkait gaji dan kompensasi lainnya, sebagai penyaluran keluhan terkait masalah pribadi maupun pekerjaan, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja, untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia seperti analisis pekerjaan dan lainnya, mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi lebih baik, mengembangkan dan

menetapkan kompensasi pekerjaan, pemutusan hubungan kerja (Rivai & Sagala, 2009, hal. 552).

Menurut Darodjat (2015, hal. 120) Penilaian kinerja mempunyai dua tujuan dan manfaat antara lain:

- 1) Tujuan evaluasi yaitu menilai kinerja karyawan untuk keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi;
- 2) Tujuan pengembangan berguna untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Dalam hal ini, manfaat penilaian kinerja digunakan sebagai alat berkomunikasi dengan karyawan mengenai bagaimana mereka bekerja dan saran yang diperlukan untuk mengubah perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan sekaligus umpan balik yang menjelaskan kepada karyawan tentang pekerjaan yang diharapkan oleh manajer.

Menurut Bangun (2012, hal. 232–233) adapun manfaat lain penilaian kinerja yaitu:

- 1) evaluasi antar individu dalam organisasi, tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menemukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi;
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan;
- 3) Pemeliharaan sistem, dapat memberi manfaat dari segi pengembangan perusahaan dan individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan

pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia;

- 4) Dokumentasi, memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat yaitu bagi karyawan, mempunyai arti penting seperti kenaikan jabatan, penerimaan kompensasi dan pengembangan karir. Bagi perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawannya, mengembangkan dan memajukan perusahaan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Kinerja

Pada suatu organisasi kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan dalam mencapai target perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka akan baik pula hasil yang dicapai perusahaan, namun apabila kinerja karyawan buruk maka akan buruk pula hasil yang dicapai suatu perusahaan. Untuk dapat melihat baik dan buruknya kinerja karyawan yaitu dengan mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Wirawan, 2009, hal. 6–9) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- 1) Faktor lingkungan internal karyawan meliputi: bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan;
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi meliputi: strategi organisasi, dukungan sumber daya, budaya organisasi, sistem manajemen, dan kompensasi;

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi: kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, kompetitor, budaya dan agama masyarakat.

Adapun faktor-faktor lain mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor intern dan ekstern. Faktor intern yaitu kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor ekstern yaitu peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Uha, 2013, hal. 214). Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moehariono, 2012, hal. 96).

Menurut (Busro, 2018, hal. 95) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Faktor internal, meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan;
- 2) Faktor eksternal, meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja karyawan maka harus diukur dengan beberapa indikator. Adapun indikator kinerja karyawan adalah tujuan, motif, sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik (Wibowo, 2007, hal. 102). Indikator kinerja dikelompokkan menjadi enam kategori yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan (Moehariono, 2012, hal. 113–114). Adapun beberapa indikator kinerja lainnya yaitu ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian, keluasaan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas, mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran, sikap terhadap perubahan dan kerja sama (Sudaryono, 2017, hal. 69). Selain itu indikator kinerja karyawan lainnya adalah kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002, hal. 78).

Menurut Busro (2018, hal. 99–100) kinerja dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- 1) hasil kerja, meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas;
- 2) Perilaku kerja, meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian;
- 3) Sifat pribadi, meliputi kejujuran dan kreativitas.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja. Berikut indikator kinerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan;

- 2) Kualitas pekerjaan, dimensi ini menuntut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan;
- 3) Ketepatan waktu, dimensi ini menunjukkan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya;
- 4) Kehadiran, dimensi ini menunjukkan suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan;
- 5) Kemampuan kerja sama, dimensi ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.2. Teori Kompensasi

2.1.2.1. Definisi Kompensasi

Standar kebutuhan pada saat ini yang semakin tinggi menuntut semua orang bekerja keras untuk memperoleh pemasukan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat didefinisikan suatu pemberian penghargaan baik berbentuk finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas jasa, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Khair, 2017, hal. 6). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Mangkunegara, 2017, hal. 83). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004,

hal. 84). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraeni, 2012, hal. 139). Pendapat lain mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 294). Pendapat lain menjelaskan kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012, hal. 1). Selain itu kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, kepedulian keagamaan. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi pujian, menghagai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan (Rivai & Sagala, 2009, hal. 741).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan mendorong semangat dan kesungguhan dalam bekerja untuk lebih baik lagi dan lebih produktif. Jika kompensasi yang diberikan tidak memadai maka karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak maka kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar dan juga undang-undang perburuhan. Menurut Hasibuan (2016, hal. 121–122) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan;
- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas Jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
- 3) Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil;
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan makin baik;
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;

8) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pendapat lain mengemukakan tujuan dari kompensasi yaitu agar memperoleh sumber daya manusia berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi (Rivai & Sagala, 2009, hal. 743–744). Menurut Kadarisman (2012, hal. 98) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah, dan yang lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya;
- 2) Meningkatkan Produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif;
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan suatu organisasi menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi;
- 4) menciptakan keseimbangan dan keahlian, agar terciptanya keseimbangan antara input dan output.

Tujuan lain dari pemberian kompensasi yaitu terpenuhinya sisi legal dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai, efektifitas biaya untuk organisasi, keseimbangan individual untuk seluruh karyawan, peningkatan keberhasilan kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2002, hal. 118).

Adapun manfaat dari pemberian kompensasi yaitu menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul dibidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi. Pemberian kompensasi

bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas tetapi merupakan tindakan yang terencana dengan baik, terintegrasi, komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat tercapai (Suparyadi, 2015, hal. 269).

Bedasarkan tujuan dan manfaat kompensasi diatas, dapat disimpulkan kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan, bagi perusahaan adalah upaya mempertahankan karyawan dan mendorong kinerja karyawan jadi lebih baik dan bagi karyawan merupakan unsur pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan, karyawan akan bekerja secara total dan mendapatkan kualitas kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompesasi yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan kendala pemerintah (Panggabean, 2004, hal. 85). Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar (Mangkunegara, 2017, hal. 84–85).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku

diperusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buruh (Sutrisno, 2009, hal. 199). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi selanjutnya adalah adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan, biaya hidup, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan sektor pemerintah (Sofyandi, 2008, hal. 162–163).

Menurut Yusuf (2015, hal. 240–241) untuk mencapai keadilan dalam menetapkan kompensasi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- 1) Faktor internal yaitu, pendidikan, pengalaman dan tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi-kondisi pekerjaan;
- 2) Faktor eksternal yaitu, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 127) faktor lain yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan;
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan;
- 4) Produktivitas kerja karyawan;
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya;
- 6) Biaya hidup;
- 7) Posisi jabatan karyawan;
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan;

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

Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi yang adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan seberapa besarpun pengaruh dari suatu faktor terhadap besarnya jumlah kompensasi yang akan diterima oleh karyawan disuatu perusahaan tetap akan menimbulkan ketidakpuasan jika ada unsur ketidakadilan dan ketidaklayakan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Kompensasi harus dipandang secara strategis, oleh karena itu begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktifitasnya. Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung berupa upah dan gaji, bentuk tidak langsung berupa pelayanan dan keuntungan (*benefit*) (Mangkunegara, 2017, hal. 85–86).

Menurut Mathis & Jackson (2002, hal. 119) komponen-komponen dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok, mencakup upah dan gaji;
- 2) Gaji variabel, mencakup bonus, insentif dan kepemilikan saham;
- 3) Tunjangan, mencakup asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pensiun, kompensasi pekerja.

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

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

2.1.3. Teori Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada umumnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala, 2009, hal. 856). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017, hal. 117). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif (Robbins & Coulter, 2016, hal. 64). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2016, hal. 202).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yaitu merupakan gambaran perasaan senang atau tidak senangnya seorang karyawan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Karyawan yang menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Maka dari itu perlu untuk mengelola kepuasan kerja karyawan agar mengetahui tingkat kepuasannya. Adapun tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik, karyawan yang masih muda memiliki tuntutan kepuasan kerja yang tinggi, pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan, kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016, hal. 202–203).

Menurut Robbins (Usman, 2010, hal. 502) terdapat dampak dari kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Produktivitas pekerja tinggi;
- 2) Kemangkiran pekerjaanya tidak ada;
- 3) pekerjaanya tetap setia tinggal di organisasi;
- 4) pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya.

Pendapat Sutrisno (2009, hal. 74–75) adapun tujuan dan manfaat kepuasan kerja ada tiga yaitu:

- 1) Kepentingan individu, sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka;
- 2) Kepentingan industri, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya;
- 3) Kepentingan masyarakat, tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan yaitu dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan, dan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan tercipta apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Kepuasan kerja tercipta karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja;

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 79) adapun yang menyebabkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan perusahaan;
- 2) Supervisor;
- 3) Kondisi kerja;
- 4) Gaji.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, promosi, dan pekerjaan (Noor, 2012, hal. 99). Menurut Wahjono et al (2018, hal. 99) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor organisasional, meliputi gaji, peluang promosi, work itself, kebijakan dan kondisi pekerjaan;
- 2) Faktor kelompok, meliputi coworker, dan supervisor;
- 3) Faktor personal, meliputi kebutuhan, aspirasi, dan instrument benefits.

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak mengenai gaji, peluang promosi, dan kebijakan perusahaan atas suatu situasi yang dihadapinya.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan maka perlu diketahui beberapa indikator yang dapat mengukurnya yaitu kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* (Hasibuan, 2016, hal. 202). Pendapat lain

mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker* (Mangkunegara, 2017, hal. 126). Adapun indikator kepuasan kerja adalah perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, kondisi kerja (Noor, 2012, hal. 99). Berbeda dari yang sebelumnya indikator kepuasan kerja adalah gaji, tunjangan pensiun, jabatan, pekerjaan menantang, rumah dinas, kendaraan dinas, pelayanan kesehatan, jaminan pendidikan, hiburan, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan, dan keamanan (Usman, 2010, hal. 502).

Adapun indikator kepuasan kerja yang penulis gunakan yaitu indikator menurut (Anwar et al., 2019, hal. 48) antara lain:

- 1) Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual;
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan;
- 3) Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya;
- 4) Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas;
- 5) Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi;

- 6) Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

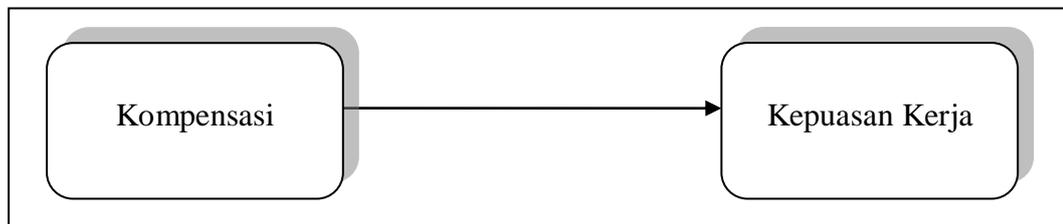
2.2. Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari landasan teori mengenai masing-masing variabel maka dapat dirumuskan gambaran bentuk suatu kerangka berpikir konseptualnya adalah sebagai berikut :

2.2.1. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian-penelitian terdahulu juga banyak membahas bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja. Dari kesimpulan penelitian tersebut dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Andriany, 2019, hal. 397; Jufrizen et al., 2017, hal. 58; Nasution et al., 2019, hal. 6). Penelitian lainnya menunjukkan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Harahap & Khair, 2019, hal. 85). Kesimpulan dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (Handoko & Rambe, 2018, hal. 43). Penelitian lainnya juga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dilakukan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Jufrizen, 2016, hal. 49). Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Azhar et al., 2020, hal. 58). Namun ada juga hasil yang berbeda pada penelitian lain yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2014, hal. 85; Jufrizen, 2015, hal. 46).

Penelitian lainnya juga menyimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Tamali & Munasip, 2019, hal. 65).

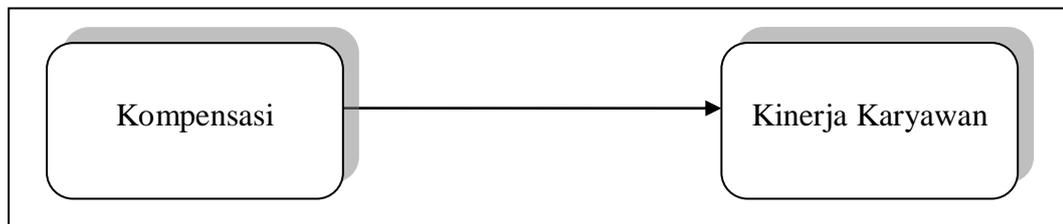


Gambar 2.1 Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian terdahulu banyak membahas tentang bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian terdahulu maka dapat dilihat ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Arif et al., 2019, hal. 273; Jufrizen, 2016, hal. 49). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti & Suhendri, 2019, hal. 9; Jufrizen, 2018, hal. 421). Hasil penelitian lain secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Astuti & Sari, 2018, hal. 463). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Mutholib, 2019, hal. 234). Dalam penelitian lain menyimpulkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Leonardo & Andreani, 2015, hal. 31).

Namun ada juga hasil yang bertentangan menyimpulkan Kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Arifin, 2017, hal. 97).

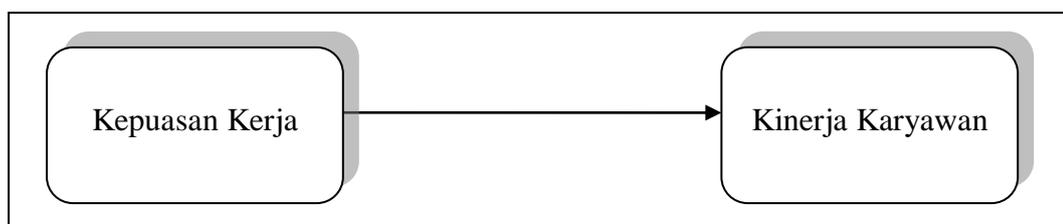


Gambar 1.2. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian terdahulu banyak membahas bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Adhan et al., 2020, hal. 10). Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Siagian & Khair, 2018, hal. 67). Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen, 2016, hal. 49). Penelitian terdahulu juga menyimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Arifin, 2017, hal. 97; Rosmaini & Tanjung, 2019, hal. 13). Dalam penelitian lain menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja (Jufrizen et al., 2018, hal. 184). Namun pada penelitian lain juga disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

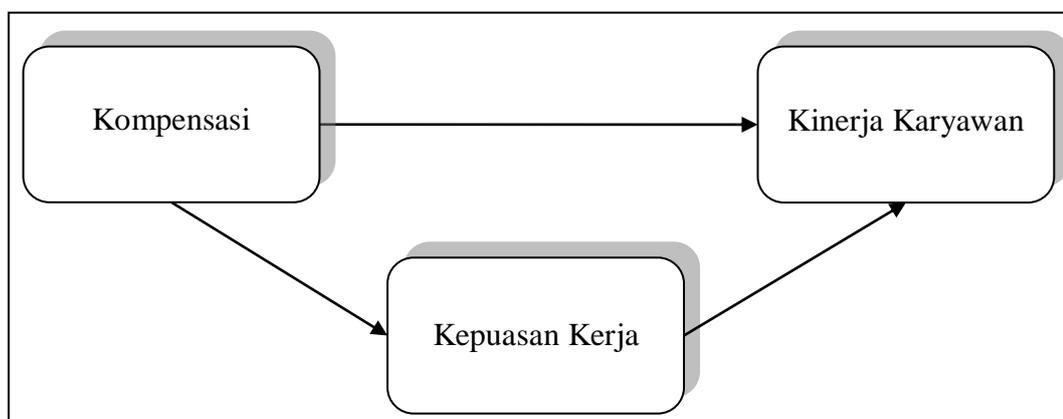
positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Arda, 2017, hal. 56; Syahputra & Jufrizen, 2019, hal. 115; Wahyudi & Tupti, 2019, hal. 42). Pada penelitian lain hasilnya membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Nabawi, 2019, hal. 180).



Gambar 2.3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pada penelitian terdahulu juga membahas hubungan kompensasi dengan kinerja yang melalui kepuasan kerja kesimpulannya adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Hidayah & Aisyah, 2016, hal. 10). Namun pada penelitian lain kesimpulannya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan (Jufrizen, 2016, hal. 49).



Gambar 2.4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Pada gambar diatas memperlihatkan hubungan antara satu variabel dengan variable lain yang akan dibahas dalam penelitian ini. Referensi-referensi yang mendukung hubungan variabel tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian dari penelitian-penelitian terdahulu maka dapat memperkuat asumsi penulis tentang hubungan-hubungan antar variabel yang dibahas pada penelitian ini, dan dapat memperkuat dalam merancang hipotesis pada penelitian ini.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian landasan teori dan kerangka berpikir konseptual, Berikut ini adalah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini:

- 1) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja;
- 2) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan;
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan;
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu termasuk kedalam pendekatan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017, hal. 23). Sementara itu, penelitian korelasional berarti proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel (Danim, 2003, hal. 57).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji dengan baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Swarjana, 2012, hal. 48). Berikut penjelasan definisi operasional masing-masing variabel.

3.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5). Adapun indikator kinerja karyawan tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

Indikator	Keterangan
Jumlah Pekerjaan	Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
Kualitas Pekerjaan	Menuntut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan
Ketepatan Waktu	Menunjukkan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
Kehadiran	Menunjukkan suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan
Kemampuan Kerja Sama	Memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Sumber: (Bangun, 2012, hal. 234)

3.2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 294). Adapun indikator kompensasi akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Indikator Kompensasi

Indikator	Keterangan
Gaji	Balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan atas sumbangsih terhadap perusahaan
Upah	Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan
Insentif	Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit)	kompensasi tambahan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain

Sumber: (Rivai & Sagala, 2009, hal. 744–746).

3.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu mengacu kepada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif (Robbins & Coulter, 2016, hal. 64). Adapun indikator kepuasan kerja tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Keterangan
Pencapaian nilai	Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual
Pekerjaan itu sendiri	Mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan
Pemenuhan kebutuhan	Bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya
Ketidaksesuaian	Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas
Keadilan	Seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi
Komponen watak atau genetik	Kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas

Sumber: (Anwar et al., 2019, hal. 48).

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian yaitu di PT Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat yang beralamat di jalan Letjend Suprpto no. 2, Medan. Penelitian

**Tabel 3.5. Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

No	Unit Bagian	Jumlah
1	Sekretaris Perusahaan	22
2	Satuan Pengawas Intern (SPI)	29
3	Sumber Daya Manusia	24
4	Umum	60
5	Akuntansi	38
6	Keuangan	19
7	Pemasaran	37
8	Hukum Pertanahan	49
9	Perencanaan Strategis	14
10	Tanaman	42
11	Pengolahan	23
12	Logistik	29
13	Teknik	24
14	Pengembangan Usaha	3
15	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	22
16	PMO Optimalisasi Tanaman	3
17	PMO Transformasi Bisnis	3
18	PMO ERP	4
Total Populasi		455

Sumber: (Dokumen jumlah data karyawan tetap PTPN IV)

Sementara itu, Jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik non-probability sampling, khususnya jenis sampling purposive. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016, hal. 65). Sementara itu, sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016, hal. 67). Ukuran sampel yaitu menggunakan besaran ukuran sampel minimal atau sampling pertimbangan dengan rumus Slovin. Tingkat kesalahan atau level of error yang digunakan adalah sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%.

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir (1%, 5%, 10%)

Berikut perhitungannya menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{455}{1 + 455 \cdot 0,1^2} = 82$$

Maka, berdasarkan perhitungan diatas dengan rumus Slovin sampel penelitian ini sebanyak 82 orang responden yang di ambil dari PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk mempermudah penyebaran sampel disetiap bagian yang dapat mewakili populasi agar sampel bersifat representatif yaitu, ukuran sampel berdasarkan proporsional dengan rumus berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni = Jumlah sampel unit bagian

Ni = Jumlah populasi unit bagian

N = Jumlah Populasi Keseluruhan

n = Jumlah sampel keseluruhan

Hasil perhitungan jumlah sampel unit bagian menggunakan rumus diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6. Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian

No	Unit Bagian	Jumlah Sampel Unit Bagian
1	Sekretaris Perusahaan	4
2	Satuan Pengawas Intern (SPI)	5
3	Sumber Daya Manusia	4
4	Umum	11
5	Akuntansi	7
6	Keuangan	3
7	Pemasaran	7
8	Hukum Pertanahan	9
9	Perencanaan Strategis	3
10	Tanaman	8
11	Pengolahan	4
12	Logistik	5
13	Teknik	4
14	Pengembangan Usaha	1
15	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	4
16	PMO Optimalisasi Tanaman	1
17	PMO Transformasi Bisnis	1
18	PMO ERP	1
Total Sampel		82

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan pengambilan dengan metode wawancara dan daftar pertanyaan angket atau kuesioner, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan dan digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia. Skala pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang, dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2017, hal. 158).

Tabel 3.7. Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 159)

Pada tabel 3.8. dapat dilihat bentuk rancangan instrumen pertanyaan kuesioner, yaitu tentang kinerja karyawan (Bangun, 2012, hal. 234); kompensasi (Rivai & Sagala, 2009, hal. 744–746); dan kepuasan kerja (Anwar et al., 2019, hal. 48).

Tabel 3.8. Rancangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pokok Pertanyaan Kuesioner
1. Kinerja	1.1. Jumlah pekerjaan	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan
		Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan
	1.2. Kualitas pekerjaan	Saya terampil dalam bekerja
		Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan
	1.3. Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
		Saya tidak melalaikan pekerjaan
	1.4. Kehadiran	Saya tidak terlambat masuk kerja
		Saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat
	1.5. Kemampuan kerja sama	Saya mampu bekerja sama tim
		Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Kompensasi	2.1. Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan
		Gaji secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
	2.2. Upah	Upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja lembur
		Perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik
	2.3. Insentif	Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan
	2.4. Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit)	Tunjangan yang diterima sesuai harapan
		Perusahaan memberikan jaminan sosial tenaga kerja
		Jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan
Perusahaan memperhatikan fasilitas kerja karyawan		
3. Kepuasan Kerja	3.1. Pencapaian nilai	Saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini
	3.2. Pekerjaan itu sendiri	Saya senang dengan pekerjaan saya
		Saya tidak merasa tertekan dalam bekerja

	3.3. Pemenuhan kebutuhan	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
		Saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan
	3.4. Ketidaksesuaian	Saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan saya
	3.5. Keadilan	Perusahaan adil dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
	3.6. Komponen watak atau genetik	Pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri

Sumber: kinerja karyawan (Bangun, 2012, hal. 234); kompensasi (Rivai & Sagala, 2009, hal. 744–746); dan kepuasan kerja (Anwar et al., 2019, hal. 48).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3. SEM (Structural Equation Model) atau Model Persamaan Struktural adalah analisis statistik untuk penelitian yang membutuhkan analisis secara serempak atau sekaligus seluruh variabel-variabel (Juliandi, 2018, hal. 17). Berikut ini model dan langkah-langkah untuk menganalisis data menggunakan variabel intervening dengan Smart-PLS 3 pada penelitian ini:

3.6.1. Analisis model pengukuran (outer models)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Indikator-indikator dapat dirujuk dari referensi (Juliandi, 2018, hal. 25).

3.6.1.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading (Hair et al., 2014, hal. 102–104).

3.6.1.2. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)

Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018, hal. 73).

3.6.1.3. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018, hal. 76).

3.6.2. Analisis model struktural (*inner models*)

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten). Hubungan antar konstruk didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu (Juliandi, 2018, hal. 22).

3.6.2.1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018, hal. 79).

3.6.2.2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 82).

3.6.2.3. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 85).

3.6.2.4. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018, hal. 88).

3.6.2.5. Pengaruh total (*total effect*)

Total efek merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018, hal. 91).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dari responden menjelaskan gambaran keadaan dan kondisi responden. Data tersebut diperlukan sebagai informasi tambahan untuk mengetahui hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kuesioner yang diberikan kepada responden telah disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

4.1.1. Identitas Responden

Pada tabel 4.1 dijelaskan rincian data identitas responden yang diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuesioner, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja .

Tabel 4.1. Identitas Responden

Identitas		Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1	Laki-laki	40	49%
	2	Perempuan	42	51%
	Total		82	100%
2. Usia	1	Kurang 25 tahun	0	0%
	2	25-30 tahun	33	40%
	3	31-40 tahun	45	55%
	4	41-50 tahun	4	5%
	5	Lebih 50 tahun	0	0%
Total		82	100%	
3. Pendidikan	1	SLTA	0	0%
	2	Diploma	0	0%
	3	S1	73	89%
	4	S2	9	11%
Total		82	100%	
4. Lama bekerja	1	Kurang 1 tahun	0	0%
	2	1-5tahun	44	54%
	3	6-10 tahun	36	44%
	4	11-20 tahun	2	2%
	5	Lebih 20 tahun	0	0%
Total		82	100%	

Dalam tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan dari beberapa jumlah persentase identitas responden yaitu: (1) identitas jenis kelamin, responden yang terbesar adalah perempuan (51%) dan yang terkecil adalah laki-laki (49%); (2) identitas usia, responden yang terbesar adalah usia 31-40 tahun (55%) dan yang terkecil adalah usia 41-50 tahun (5%); (3) identitas tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah pendidikan S1 (89%), dan yang terkecil adalah pendidikan S2 (11%); (4) identitas lama bekerja, responden yang terbesar adalah selama 1-5 tahun (54%), dan yang terkecil adalah selama 11-20 tahun (2%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Kinerja

Berikut merupakan rincian deskripsi data variabel kinerja yang telah direkapitulasi dari pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Tabel 4.2. Data Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	0	0	37	45,1	45	54,9	82	100
2	Item 2	0	0	0	0	0	0	17	20,7	65	79,3	82	100
3	Item 3	0	0	0	0	0	0	36	43,9	46	56,1	82	100
4	Item 4	0	0	0	0	0	0	25	30,5	57	69,5	82	100
5	Item 5	0	0	0	0	1	1,2	37	45,1	44	53,7	82	100
6	Item 6	0	0	0	0	0	0	41	50,0	41	50,0	82	100
7	Item 7	0	0	0	0	19	23,2	58	70,7	5	6,1	82	100
8	Item 8	0	0	0	0	8	9,8	64	78,0	10	12,2	82	100
9	Item 9	0	0	0	0	0	0	17	20,7	65	79,3	82	100
10	Item 10	0	0	0	0	0	0	27	32,9	55	67,1	82	100
	Persen Rata-Rata		0		0		3,4		43,8		52,8		100

Dalam tabel 4.2. diatas dapat disimpulkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 52,8%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Maka tingkat kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

4.1.3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Berikut merupakan rincian deskripsi data variabel kompensasi yang telah direkapitulasi dari pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Tabel 4.3. Data Variabel Kompensasi

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	4	4,8	54	65,9	24	29,3	82	100
2	Item 2	0	0	0	0	1	1,2	53	64,6	28	34,2	82	100
3	Item 3	0	0	0	0	1	1,2	58	70,7	23	28,1	82	100
4	Item 4	0	0	0	0	0	0	44	53,7	38	46,3	82	100
5	Item 5	0	0	0	0	2	2,4	58	70,7	22	26,9	82	100
6	Item 6	0	0	0	0	1	1,2	50	61,0	31	37,8	82	100
7	Item 7	0	0	0	0	0	0	64	78,0	18	22,0	82	100
8	Item 8	0	0	0	0	0	0	72	87,8	10	12,2	82	100
9	Item 9	0	0	0	0	0	0	37	45,1	45	54,9	82	100
	Persen Rata-Rata		0		0		1,2		66,4		32,4		100

Dalam tabel 4.3. diatas dapat disimpulkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kompensasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 66,4%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Maka tingkat kompensasi dapat dikatakan baik.

4.1.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan rincian deskripsi data variabel kepuasan kerja yang telah direkapitulasi dari pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Tabel 4.4. Data Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	0	0	0	0	12	14,6	52	63,4	18	22,0	82	100
2	Item 2	0	0	0	0	0	0	30	36,6	52	63,4	82	100
3	Item 3	0	0	0	0	0	0	29	35,4	53	64,6	82	100
4	Item 4	0	0	0	0	3	3,7	46	56,1	33	40,2	82	100
5	Item 5	0	0	0	0	0	0	33	40,2	49	59,8	82	100
6	Item 6	0	0	0	0	8	9,8	24	29,2	50	61,0	82	100
7	Item 7	0	0	0	0	0	0	21	25,6	61	74,4	82	100

8	Item 8	0	0	0	0	1	1,2	23	28,1	58	70,7	82	100
	Persen Rata-Rata		0		0		3,7		39,3		57,0		100

Dalam tabel 4.4. diatas dapat disimpulkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 57,0%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Maka tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan baik.

4.2. Analisis Data

Berikut ini model dan langkah-langkah untuk menganalisis data menggunakan variabel intervening dengan Smart-PLS 3 pada penelitian ini:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Indikator-indikator dapat dirujuk dari referensi (Juliandi, 2018, hal. 25).

4.2.1.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu Indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading lebih besar dari 0,4 maka suatu indikator adalah valid (Hair et al., 2014, hal. 102–104).

Tabel 4.5. Data Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading			Kesimpulan
		X1	X2	Y	
Kompensasi (X1)	X1.1	0.879			Valid
	X1.2	0.845			Valid
	X1.3	0.528			Valid

	X1.4	0.479			Valid
	X1.5	0.517			Valid
	X1.6	0.587			Valid
	X1.7	0.347			Tidak Valid
	X1.8	0.267			Tidak Valid
	X1.9	0.286			Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1		0.571		Valid
	X2.2		0.604		Valid
	X2.3		0.661		Valid
	X2.4		0.727		Valid
	X2.5		0.587		Valid
	X2.6		-0.242		Tidak Valid
	X2.7		0.669		Valid
	X2.8		0.475		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1			0.407	Valid
	Y1.2			0.591	Valid
	Y1.3			0.776	Valid
	Y1.4			0.722	Valid
	Y1.5			0.756	Valid
	Y1.6			0.645	Valid
	Y1.7			0.556	Valid
	Y1.8			0.640	Valid
	Y1.9			0.475	Valid
	Y1.10			0.563	Valid

Pada Tabel 4.5. menunjukkan nilai-nilai outer loading maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X1): item yang valid adalah item X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5 dan 6 karena nilai ($>0,4$) Sedangkan item yang tidak valid adalah item X1.7, X1.8, dan X1.9 karena nilai ($<0,4$).
- 2) Variabel Kepuasan Kerja (X2): item yang valid adalah item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.7, dan X2.8 karena nilai ($>0,4$) Sedangkan item yang tidak valid adalah item X2.6 karena nilai ($<0,4$).
- 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y): item yang valid adalah seluruh item karena nilai ($>0,4$).

4.2.1.2. Validitas dan reliabilitas konstruk (*Construct Reliability and Validity*)

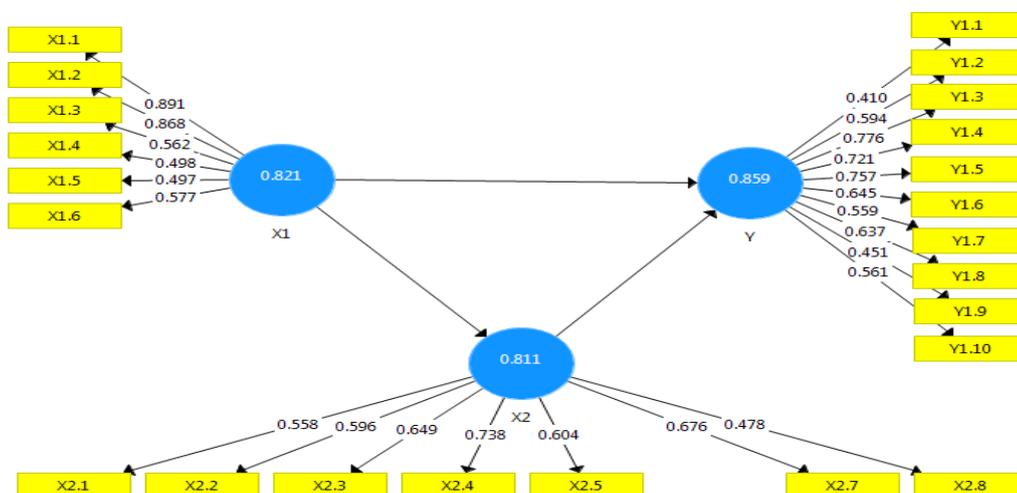
Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, 2018, hal. 73). Menurut Bagozzi & Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73) Kriteria *Composite Reliability* adalah > 0.6 .

Tabel 4.6. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0.821
X2	0.811
Y	0.859

Berdasarkan pada tabel 4.6 maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (Kompensasi) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 adalah $0.821 > 0.6$.
- 2) Variabel X2 (Kepuasan kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 adalah $0.811 > 0.6$.
- 3) Variabel Y (Kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah $0.859 > 0.6$.



Gambar 4.1. Composite Reliability

4.2.1.3. Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018, hal. 76). Menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76) Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT), Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4.7. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X2	Y
X1			
X2	0.601		
Y	0.507	0.682	

Berdasarkan pada tabel 4.6 maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kompensasi) terhadap X2 (kepuasan kerja) nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.601 < 0.90$, artinya suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- 2) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.507 < 0.90$, artinya suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
- 3) Variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai Heretroit-Monotrait Ratio $0.682 < 0.90$, artinya suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

4.2.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten). Hubungan antar konstruk didasarkan kepada teori atau asumsi-asumsi tertentu (Juliandi, 2018, hal. 22).

4.2.2.1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018, hal. 79). Berikut adalah Kriteria dari R-Square (Juliandi, 2018, hal. 79) yaitu:

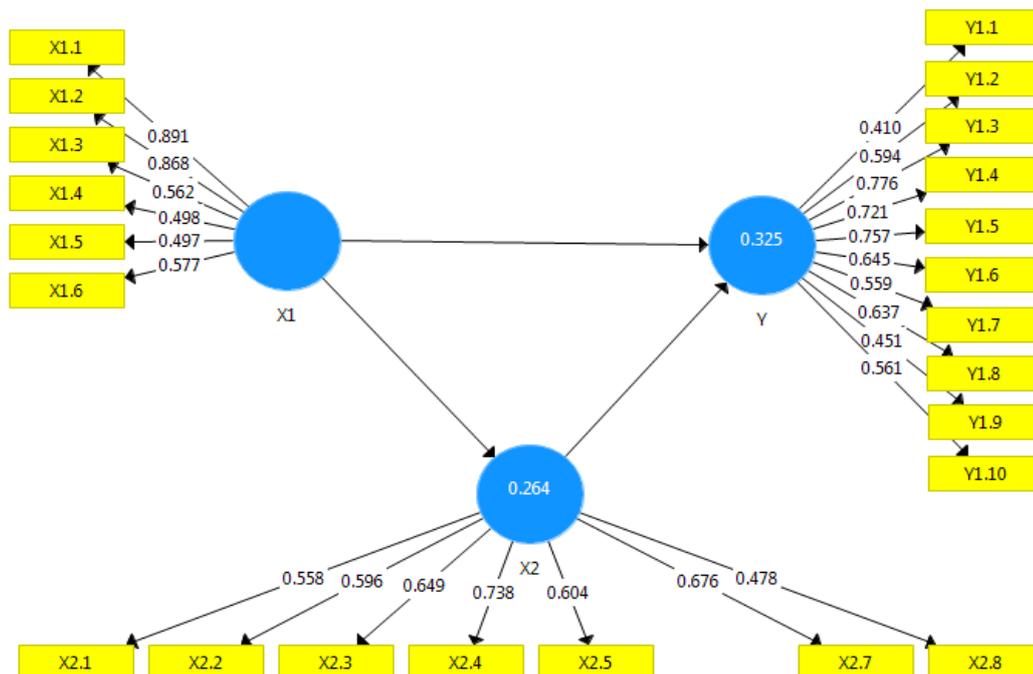
- 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 \rightarrow Model adalah substansial (kuat);
- 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 \rightarrow Model adalah moderate (sedang);
- 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 \rightarrow Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.8. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0.273	0.264
Y	0.342	0.325

Berdasarkan pada tabel 4.7. maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian R-Square adalah sebagai berikut:

- 1) R-Square Adjusted Model Jalur I = 0.264. Artinya kemampuan variabel X1 (kompensasi) dalam menjelaskan X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 26.4% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).
- 2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.325. Artinya kemampuan variabel X1 (kompensasi) dan X2 (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 32.5% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).



Gambar 4.2. R-Square Adjusted

4.2.2.2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 82).

Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018, hal. 82). Menurut Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82) kriteria F-Square adalah sebagai berikut:

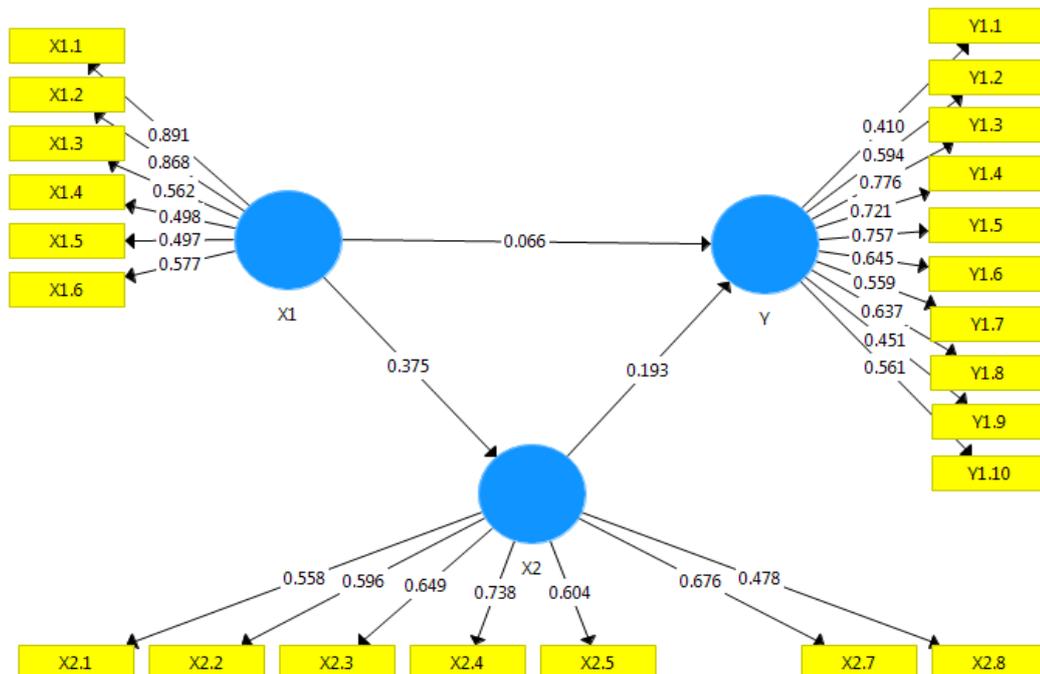
- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.9. F-Square

	X1	X2	Y
X1		0.375	0.066
X2			0.193
Y			

Berdasarkan pada tabel 4.7. maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian F-Square adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kompensasi) terhadap X2 (kepuasan kerja) mempunyai nilai $f^2=0.375$, maka memiliki efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai $f^2=0.066$, maka memiliki efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai $f^2=0.193$, maka memiliki efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Gambar 4.3. F-Square**

4.2.2.3. Pengaruh langsung (direct effect)

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018, hal. 85). Berikut kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (Juliandi, 2018, hal. 85) yaitu:

Pada koefisien jalur (*Path Coefficient*) kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik.
- 2) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen menurun.

Pada nilai Probabilitas atau Signifikansi (P-Value) maka kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan

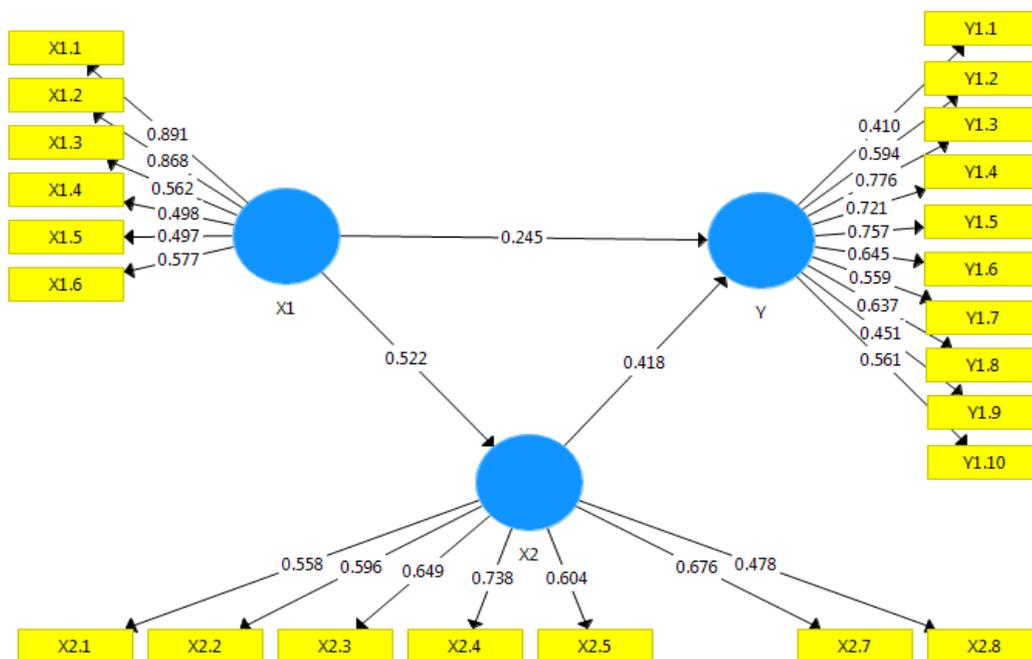
Tabel 4.10. Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.522	0.000
X1→Y	0.245	0.026
X2→Y	0.418	0.000

Berdasarkan pada tabel 4.9. memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) X1 terhadap X2 : Koefisien jalur = 0.522 dan P-Value = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh langsung X1 (kompensasi) terhadap X2 (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 2) X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.245 dan P-Value = 0.026 (<0.05), artinya, pengaruh langsung X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.418 dan P-Value = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh langsung X2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.

Bentuk dari hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) pada efek mediasi di atas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4. Direct Effect

4.2.2.4. Pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018, hal. 88).

Berikut kriteria pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (Juliandi, 2018, hal. 88) yaitu:

- 1) Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan, artinya variabel mediator (X2), memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.11. Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	P-Values
X1→X2→Y	0.218	0.001

Berdasarkan pada tabel 4.10. maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah 0.218 (positif), dengan P- Values $0.001 < 0.05$ (signifikan).

Tabel 4.12. Perbandingan Direct Effect Dan Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	P-Values
X1→Y	0.245	0.026
X1→X2→Y	0.218	0.001

Jika dilihat pada tabel 4.11 perbandingan pengaruh langsung kompensasi (X1) ke kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai 0.245 dengan pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) ke kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X2) yang memiliki nilai 0.218, maka ($0.245 > 0.218$) Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening atau variabel yang tidak kuat dalam memediasi hubungan X dengan Y. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah antara X terhadap Y yaitu pengaruh langsung.

4.2.2.5. Pengaruh total (total effect)

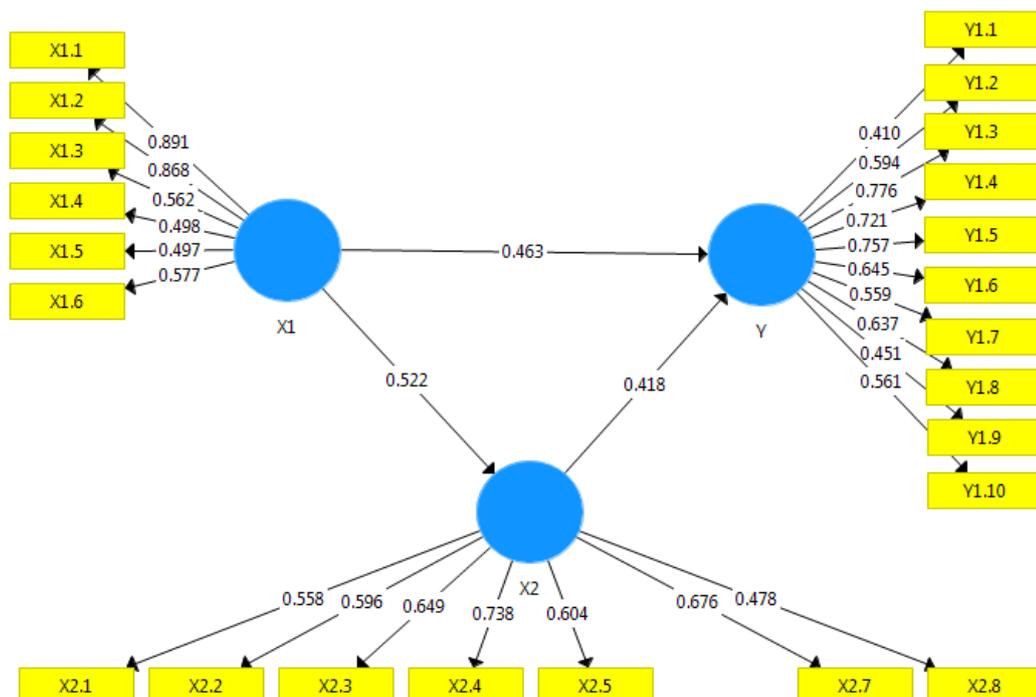
Pengaruh total (*total effect*) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018, hal. 91).

Tabel 4.13. Total Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→X2	0.522	0.000
X1→Y	0.463	0.000
X2→Y	0.418	0.000

Berdasarkan pada tabel 4.11. maka dapat disimpulkan nilai dari pengujian pengaruh total (total effect) adalah sebagai berikut:

- 1) Total effect untuk hubungan X1 (kompensasi) dan X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.522
- 2) Total effect untuk hubungan X1 (kompensasi) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.463
- 3) Total effect untuk hubungan X2 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.418



Gambar 4.5. Direct Effect

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan realitas reward atau kompensasi yang diterima (Busro, 2018, hal. 107). Berdasarkan tabel 4.3 disimpulkan dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan-pertanyaan variabel kompensasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 66,4%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kompensasi item no 4 yaitu “Perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik” jawaban setuju sebesar 53,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 46,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan pada tabel 4.4 disimpulkan dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 57,0%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kepuasan kerja item no 7 yaitu “Perusahaan adil dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” jawaban setuju sebesar 25,6% dan jawaban sangat setuju sebesar 74,4%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan

mendapatkan kepuasan kerja apabila diterapkannya keadilan dalam pemberian penghargaan.

Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Andriany, 2019, hal. 397; Jufrizen et al., 2017, hal. 58; Nasution et al., 2019, hal. 6) .

Kemudian hasil penelitian yang penulis lakukan sama dengan penelitian-penelitian di atas, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut bermakna bahwa nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat dan nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kompensasi berperan dalam mempengaruhi langsung kepuasan kerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara IV Medan. Hasil tersebut sejalan dengan teori yaitu pengelolaan kompensasi yang baik akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia, memberikan kestabilan kepada SDM dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, menumbuhkan motivasi dari dalam diri SDM disebabkan merasa dihargai sehingga akan berdampak pada pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang (Khair, 2017, hal. 8). Hal ini bisa terjadi karena mayoritas jawaban kuesioner dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel bebas (kompensasi) maupun variabel intervening (kepuasan kerja).

4.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu teori menyatakan jika prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan (Darodjat, 2015, hal. 179). Berdasarkan tabel 4.3 disimpulkan dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan-pertanyaan variabel kompensasi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 66,4%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kompensasi item no 4 yaitu “Perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik” jawaban setuju sebesar 53,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 46,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan pada tabel 4.1 disimpulkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 52,8%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kinerja karyawan item no 2 dan 9 yaitu “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan” dan “Saya mampu bekerja sama tim” keduanya memiliki jawaban setuju sebesar 20,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 79,3%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan telah menerapkan kinerja yang baik.

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Arif et al., 2019, hal. 273; Jufrizen, 2016, hal. 49).

Pada penelitian yang penulis lakukan mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut bermakna bahwa nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kompensasi berperan dalam mempengaruhi langsung kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, apabila kompensasi yang layak dan baik diberikan oleh perusahaan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan teori yaitu bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerjanya (Darodjat, 2015, hal. 179) Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban kuesioner responden berada dalam kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel bebas (kompensasi) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan, produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka (Busro, 2018, hal. 107). Sedangkan pada tabel 4.4 disimpulkan dari jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan-pertanyaan variabel kepuasan kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 57,0%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kepuasan kerja item no 7 yaitu “Perusahaan adil dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” jawaban setuju sebesar 25,6% dan jawaban sangat setuju sebesar 74,4%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja apabila mendapatkan keadilan dalam pemberian penghargaan yang mendukung meningkatnya kinerja.

Sedangkan pada tabel 4.1 disimpulkan dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban sangat setuju, dengan persentase rata-rata sebesar 52,8%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan masing-masing persentase rata-rata sebesar 0%. Persentase terbesar terdapat pada pertanyaan variabel kinerja karyawan item no 2 dan 9 yaitu “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan” dan “Saya mampu bekerja sama tim” keduanya memiliki jawaban setuju sebesar 20,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 79,3%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan telah menerapkan kinerja yang sesuai kuantitas yang diinginkan perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang telah mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Adhan et al., 2020, hal. 10; Jufrizen, 2016, hal. 49; Rosmaini & Tanjung, 2019, hal. 13; Siagian & Khair, 2018, hal. 67).

Dalam penelitian yang penulis lakukan menunjukkan hasil yang sama dengan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bermakna bahwa nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika nilai kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan dalam mempengaruhi langsung kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan begitu tercapainya kepuasan karyawan dalam mendukung pekerjaannya maka karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang menyatakan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016, hal. 202–203). Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas pada jawaban kuesioner responden berada dalam kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel intervening (kepuasan kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

4.3.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.

Keberhasilan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari tercapainya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan didapatkan apabila rasa puas dalam diri yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi seperti halnya kompensasi. Jadi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan akan terus meningkatkan kinerjanya (Darodjat, 2015, hal. 179).

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka, pengaruh kompensasi (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja (variabel intervening) tidak memediasi atau mempengaruhi hubungan kompensasi (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0.218 lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.245, maka ($0.218 < 0.245$) kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening atau variabel yang tidak kuat dalam memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu pengaruh langsung.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan rumusan dan tujuan masalah dikarenakan nilai pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dari pada nilai pengaruh tidak langsung variabel

kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh kepuasan kerja (X2) sehingga Hipotesis ditolak yang artinya peran kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sudah cukup dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga kepuasan kerja tidak terlalu di butuhkan lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pada penelitian ini juga terdapat beberapa instrumen pertanyaan yang tidak valid dilihat dari outer loading yaitu variabel kompensasi pada item nomor 7, 8, dan 9 sedangkan variabel kepuasan kerja pada item nomor 6, hal ini terlihat dari jawaban yang kurang bervariasi pada penelitian ini sehingga menyebabkan beberapa indikator dari beberapa variabel ada yang tidak valid. Namun, pada penelitian ini tidak bisa menjadi patokan untuk seluruh populasi (seluruh karyawan di tempat penelitian), namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 2) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 3) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- 4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka disampaikan saran-saran yang mungkin akan bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu. Saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Hendaknya perusahaan dapat menerapkan sistem pemberian kompensasi yang lebih baik lagi seperti memberikan penghargaan berupa pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan dan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan kemudahan peluang untuk promosi jabatan karena hal ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas kerja keras dan komitmennya kepada perusahaan yang akan berdampak dengan meningkatnya kinerja karyawan.

- 2) Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya pimpinan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam menggunakan fasilitas hingga dapat memberikan suasana kerja yang nyaman dan akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini sudah pastinya memiliki keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari sampel penelitian yang cukup kecil. Penulis merekomendasikan untuk peneliti-peneliti berikutnya agar dapat mengambil sampel yang lumayan besar karena kemungkinan akan menggambarkan hasil yang lebih baik.
- 2) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang belum diulas dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Anwar, A. A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *18*(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- 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)*, 264–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, *3*(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, *1*(1), 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), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, *4*(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Danim, S. (2003). *Riset Keperawatan : Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC.

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(01), 77–85.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.
- 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(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–52.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- 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 Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan.

Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018, 179–186.

- 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.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS)*. Batam: Universitas Batam.
- Kadarisman, K. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi: Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Madenatera.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28–31. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- 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*, 1–10. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Pertama)*. Jakarta: Kencana.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Ketiga belas). Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono, S. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono, S. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Pertama). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Revisi). Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan ,dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (ketiga). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Maro'ah, S., & Widayat, W. (2018). *Pengantar Bisnis* (Pertama). Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja* (Pertama). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja* (Ketiga). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Online

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Medan, 16 Mei 2020

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan
di Tempat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Amin YaRabbal'amin.
Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Salam hormat saya

DIAN IRSANDY
1605160249

Identitas Responden

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Jenis Kelamin *

- Laki-Laki
- Perempuan

Usia *

- Kurang dari 25 tahun
- 25-30 Tahun
- 31-40 Tahun

2 *

Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

3 *

Saya terampil dalam bekerja

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

4 *

Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sanagt setuju				

5 *

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

6 *

Saya tidak melalaikan pekerjaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

7 *

saya tidak terlambat masuk kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

8 *

Saya hadir tepat waktu setelah jam istirahat

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

9 *

Saya mampu bekerja sama tim (teamwork)

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	sangat setuju				

10 *

Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Variabel Bebas (Kompensasi)

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Kurang setuju;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

1 *

Gaji yang diterima sesuai dengan harapan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

4 *

Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

5 *

Saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

6 *

Saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan saya

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

7 *

Perusahaan adil dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

8 *

Pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Lampiran 2.Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Bagian/Divisi Penempatan Kerja
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Sumber Daya Manusia (Sdm)
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Akuntansi
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Sumber daya manusia
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2	6-10 Tahun	Sumber Daya Manusia
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Sumber daya manusia
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pengembangan usaha
Perempuan	25-30 Tahun	S1	6-10 Tahun	Bagian keuangan
Laki-Laki	41-50 Tahun	S2	6-10 Tahun	Bagian Akuntansi
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2	6-10 Tahun	Keuangan
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	akuntansi
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	keuangan
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	akuntansi
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Akuntansi
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Akuntansi
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	akuntansi
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Umum
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Umum
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	umum
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	umum
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Umum
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2	6-10 Tahun	Pemasaran
Perempuan	25-30 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pemasaran
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	hukum dan pertanahan
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	hukum pertanahan
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2	1-5 Tahun	Umum
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pemasaran
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	umum
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	Hukum pertanahan
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	pemasaran
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	umum
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	Pemasaran
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Pemasaran
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pemasaran
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Pmo optimalisasi tanaman
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pkbl
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	progam kemitraan dan bina lingkungan (PKBL)
Perempuan	41-50 Tahun	S2	6-10 Tahun	hukum dan pertanahan
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	hukum pertanahan
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Hukum dan pertanahan
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	Pkbl
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Umum
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	umum
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	pkbl
Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	11-20 Tahun	Hukum pertanahan
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Hukum pertanahan
Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Bagian Pengolahan
Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	Pengolahan
Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	Logistik
Perempuan	31-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	Logistik

5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4

4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5
3	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5

3	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5
3	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	5	5	4	5

Kinerja karyawan

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	3	5	5	4
5	5	5	5	3	5	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

Lampiran 4. Indikator Mean, Median, Standart deviation, Excess kurtosis, Skewness

Project Explorer: skripsi dian isandy, dian isandy, skripsi dian isandy, Rekapitulasi Data kuesioner [82 records], Archive

Rekapitulasi Data kuesioner: txt
 *dian isandy.spsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Delimitter: Semicolon
 Value Quote Character: None
 Number Format: US (e.g. 1,000.23)
 Missing Value Marker: None

Encoding: UTF-8
 Sample size: 82
 Indicators: 27
 Missing Values: 0

Buttons: Re-Analyze, Open External, Copy to Clipboard

Indicators:	Indicator Correlations	Raw File	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis
X1.1	1	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.531	-0.241		
X1.2	2	0	4.329	4.000	3.000	5.000	0.495	-1.084		
X1.3	3	0	4.268	4.000	3.000	5.000	0.470	-0.589		
X1.4	4	0	4.463	4.000	4.000	5.000	0.499	-2.028		
X1.5	5	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.483	-0.208		
X1.6	6	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.506	-1.262		
X1.7	7	0	4.220	4.000	4.000	5.000	0.414	-0.097		
X1.8	8	0	4.122	4.000	4.000	5.000	0.327	3.629		
X1.9	9	0	4.549	5.000	4.000	5.000	0.498	-2.010		
X2.1	10	0	4.073	4.000	3.000	5.000	0.600	-0.200		
X2.2	11	0	4.634	5.000	4.000	5.000	0.482	-1.721		
X2.3	12	0	4.646	5.000	4.000	5.000	0.478	-1.652		
X2.4	13	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.552	-0.802		
X2.5	14	0	4.598	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.882		
X2.6	15	0	4.512	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.080		

Best correlation
 Y1.10 -> Y1.9 : 0.666

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Add Data Group Generate Data Groups Clear Data Groups

Project Explorer

- skripsi dan irсандy
- skripsi dan irсандy
- Rekapitulasi Data kuesioner [82 records]
- Archive

Rekapitulasi Data kuesioner .txt

*dian irсандy.splm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Re-Analyze Open External

Delimitter: Semicolon Encoding: UTF-8

Value Quote Character: None Sample size: 82

Number Format: US (e.g. 1000.23) Indicators: 27

Missing Value Marker: None Missing Values: 0

Indicators: **Indicator Correlations** Raw File

No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis	Skewness
1	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.531	-0.241	0.157
2	0	4.329	4.000	3.000	5.000	0.495	-1.084	0.430
3	0	4.268	4.000	3.000	5.000	0.470	-0.589	0.701
4	0	4.463	4.000	4.000	5.000	0.499	-2.028	0.149
5	0	4.244	4.000	3.000	5.000	0.483	-0.208	0.532
6	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.506	-1.262	0.278
7	0	4.220	4.000	4.000	5.000	0.414	-0.097	1.381
8	0	4.122	4.000	4.000	5.000	0.327	3.629	2.354
9	0	4.549	5.000	4.000	5.000	0.498	-2.010	-0.200
10	0	4.073	4.000	3.000	5.000	0.600	-0.200	-0.030
11	0	4.634	5.000	4.000	5.000	0.482	-1.721	-0.567
12	0	4.646	5.000	4.000	5.000	0.478	-1.652	-0.624
13	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.552	-0.802	-0.109
14	0	4.598	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.882	-0.405
15	0	4.512	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.080	-1.050

Best correlation
Y1.10 -> Y1.9 : 0.666

Indicators

No.	Indicator
21	Y1.4
22	Y1.5
23	Y1.6
24	Y1.7
25	Y1.8
26	Y1.9
27	Y1.10

Copy to Clipboard

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Add Data Group Generate Data Groups Clear Data Groups

Project Explorer

- skripsi dan isandy
- dian isandy
- skripsi dan isandy
- Rekapitulasi Data kuesioner [82 records]
- Archive

Rekapitulasi Data kuesioner .txt *dian isandy.spsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Delimitter: Semicolon Encoding: UTF-8

Value Quote Character: None Sample size: 82

Number Format: US (e.g., 1,000.23) Indicators: 27

Missing Value Marker: None Missing Values: 0

Re-Analyze Open External

Indicators: Indicator Correlations Raw File Copy to Clipboard

No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis
X2.4	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.552	-0.802
X2.5	0	4.598	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.882
X2.6	0	4.512	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.080
X2.7	0	4.744	5.000	4.000	5.000	0.436	-0.722
X2.8	0	4.695	5.000	3.000	5.000	0.486	0.167
X1.1	0	4.549	5.000	4.000	5.000	0.498	-2.010
X1.2	0	4.793	5.000	4.000	5.000	0.405	0.167
X1.3	0	4.561	5.000	4.000	5.000	0.496	-1.986
X1.4	0	4.695	5.000	4.000	5.000	0.460	-1.286
X1.5	0	4.524	5.000	3.000	5.000	0.523	-1.306
X1.6	0	4.500	5.000	4.000	5.000	0.500	-2.051
X1.7	0	3.829	4.000	3.000	5.000	0.513	0.328
X1.8	0	4.024	4.000	3.000	5.000	0.468	1.723
X1.9	0	4.793	5.000	4.000	5.000	0.405	0.167
X1.10	0	4.671	5.000	4.000	5.000	0.470	-1.489

Best correlation
Y1.10 -> Y1.9 : 0.666

Indicators

No.	Indicator
21	Y1.4
22	Y1.5
23	Y1.6
24	Y1.7
25	Y1.8
26	Y1.9
27	Y1.10

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Add Data Group Generate Data Groups Clear Data Groups

Project Explorer

- skripsi dian isandy
- dian isandy
- skripsi dian isandy
- Rekapitulasi Data kuesioner [82 records]
- Archive

Rekapitulasi Data kuesioner .txt

*dian isandy/spsism PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Re-Analyze Open External

Delimiter: Semicolon Encoding: UTF-8

Value Quote Character: None Sample size: 82

Number Format: US (e.g. 1,000.23) Indicators: 27

Missing Value Marker: None Missing Values: 0

Indicators: Indicator Correlations Raw File

No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis	Skewness
13	0	4.366	4.000	3.000	5.000	0.552	-0.802	-0.109
14	0	4.598	5.000	4.000	5.000	0.490	-1.882	-0.405
15	0	4.512	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.080	-1.050
16	0	4.744	5.000	4.000	5.000	0.436	-0.722	-1.139
17	0	4.695	5.000	3.000	5.000	0.486	0.167	-1.184
18	0	4.549	5.000	4.000	5.000	0.498	-2.010	-0.200
19	0	4.793	5.000	4.000	5.000	0.405	0.167	-1.471
20	0	4.561	5.000	4.000	5.000	0.496	-1.986	-0.250
21	0	4.695	5.000	4.000	5.000	0.460	-1.286	-0.864
22	0	4.524	5.000	3.000	5.000	0.523	-1.306	-0.359
23	0	4.500	5.000	4.000	5.000	0.500	-2.051	0.000
24	0	3.829	4.000	3.000	5.000	0.513	0.328	-0.232
25	0	4.024	4.000	3.000	5.000	0.468	1.723	0.083
26	0	4.793	5.000	4.000	5.000	0.405	0.167	-1.471
27	0	4.671	5.000	4.000	5.000	0.470	-1.489	-0.740

Best correlation
Y1.10 -> Y1.9 : 0.666

Lampiran 5. Outer Loadings

Outer Loadings

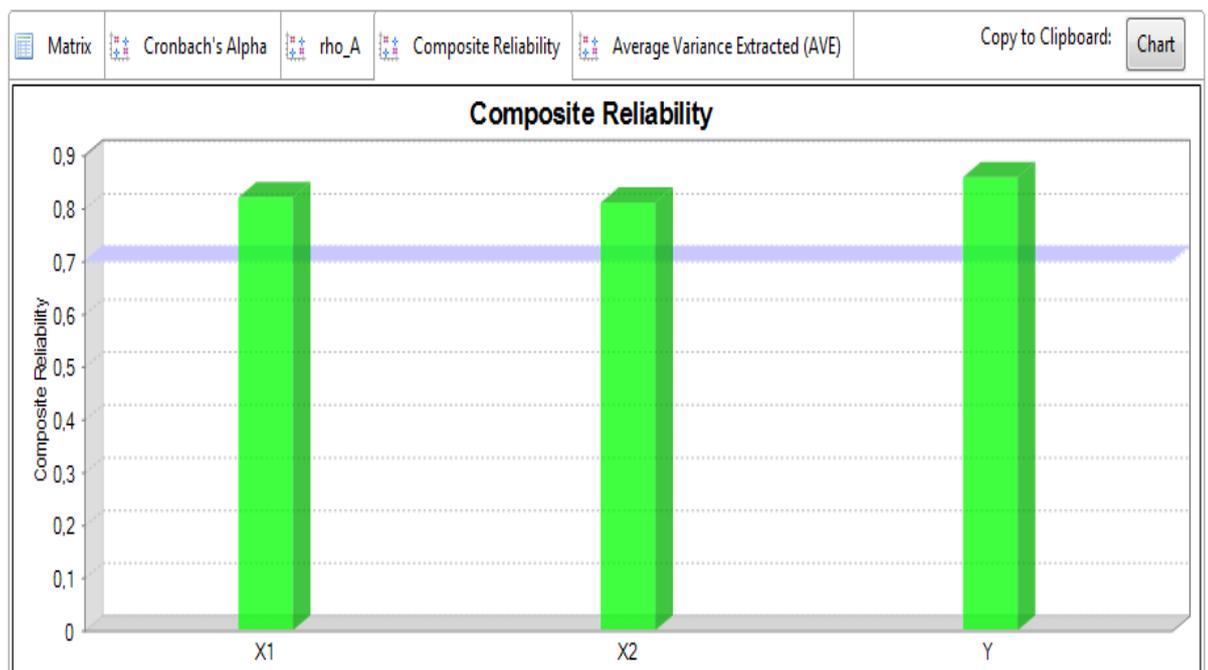
Matrix			
	X1	X2	Y
X1.1	0.879		
X1.2	0.845		
X1.3	0.528		
X1.4	0.479		
X1.5	0.517		
X1.6	0.587		
X1.7	0.347		
X1.8	0.267		
X1.9	0.286		
X2.1		0.571	
X2.2		0.604	
X2.3		0.661	
X2.4		0.727	
X2.5		0.587	
X2.6		-0.242	
X2.7		0.669	
X2.8		0.475	
Y1.1			0.407
Y1.10			0.563
Y1.2			0.591
Y1.3			0.776
Y1.4			0.722
Y1.5			0.756
Y1.6			0.645
Y1.7			0.556
Y1.8			0.640
Y1.9			0.457

Lampiran 5.6. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
X1	0.768	0.870	0.821	0.448
X2	0.731	0.750	0.811	0.383
Y	0.815	0.831	0.859	0.387

Construct Reliability and Validity

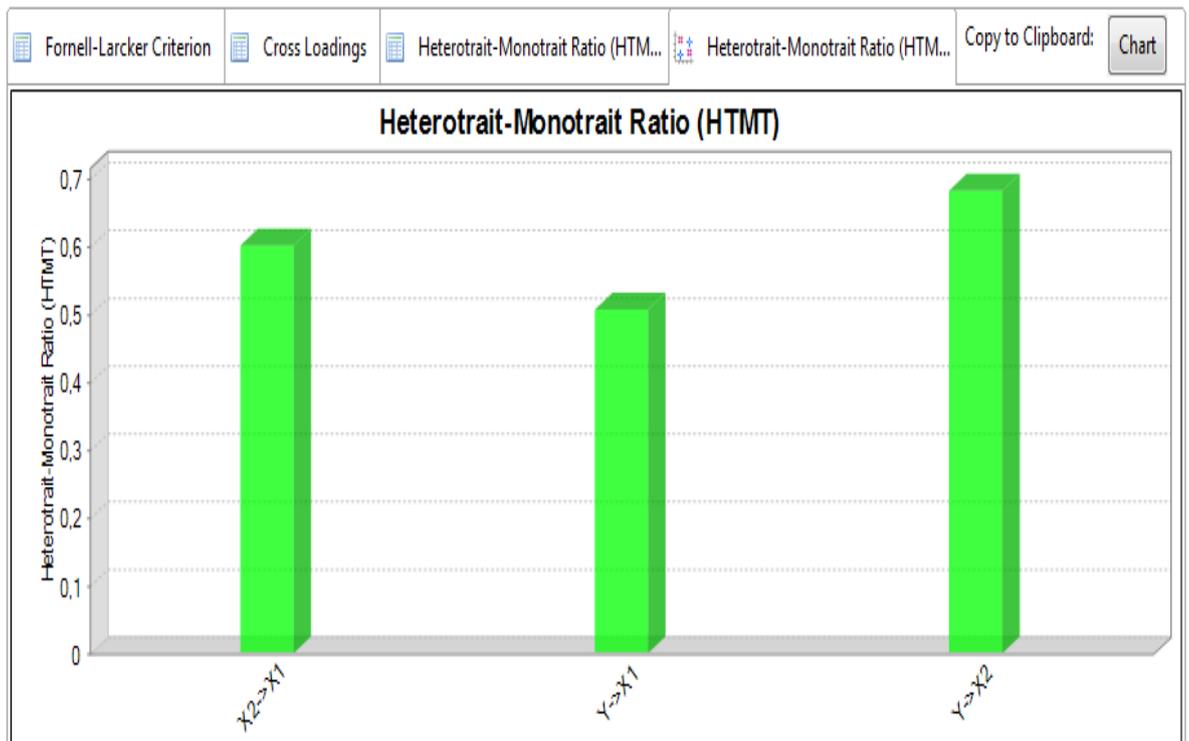


Lampiran 6. Discriminant Validity

Discriminant Validity

	X1	X2	Y
X1			
X2	0.601		
Y	0.507	0.682	

Discriminant Validity



Lampiran 7. R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted...
X2	0.273	0.264
Y	0.342	0.325

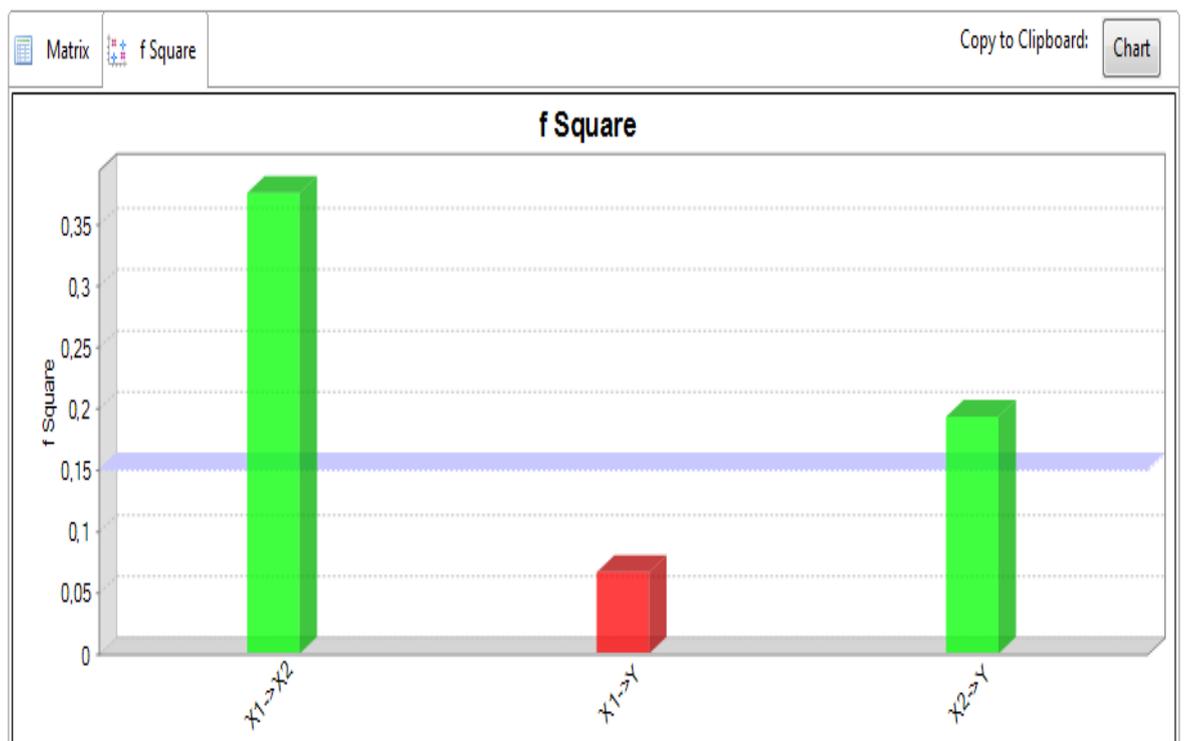
R Square

Lampiran 8. F-Square

f Square

	X1	X2	Y
X1		0.375	0.066
X2			0.193
Y			

f Square

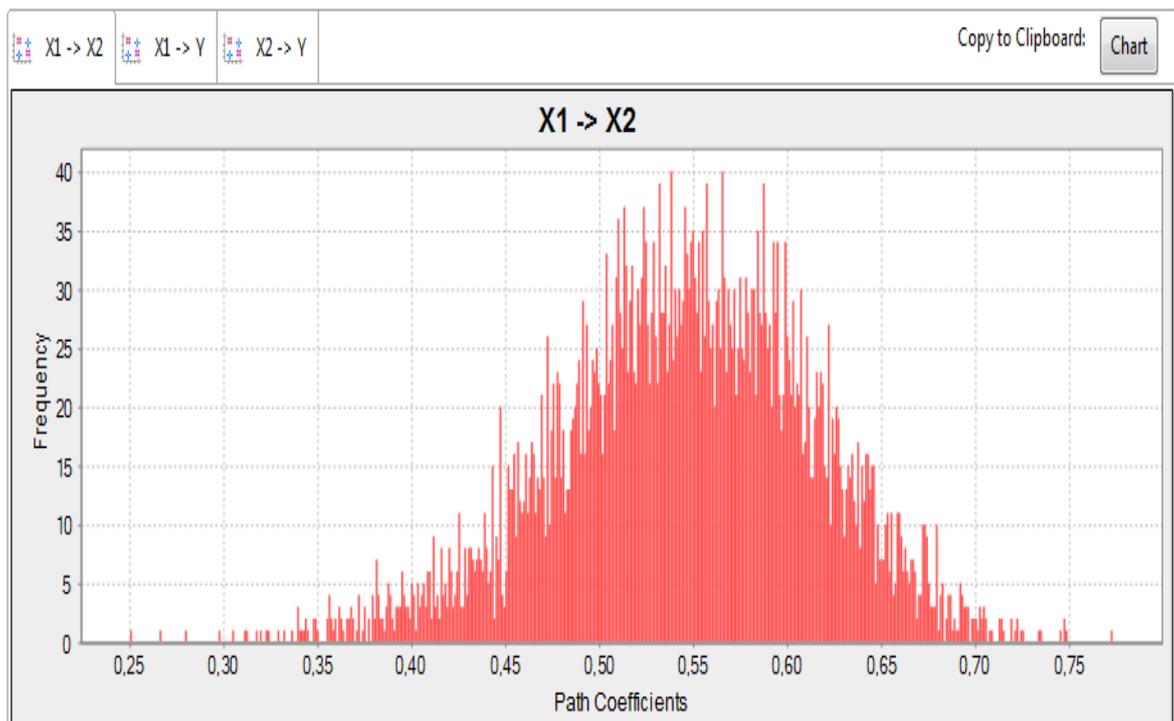


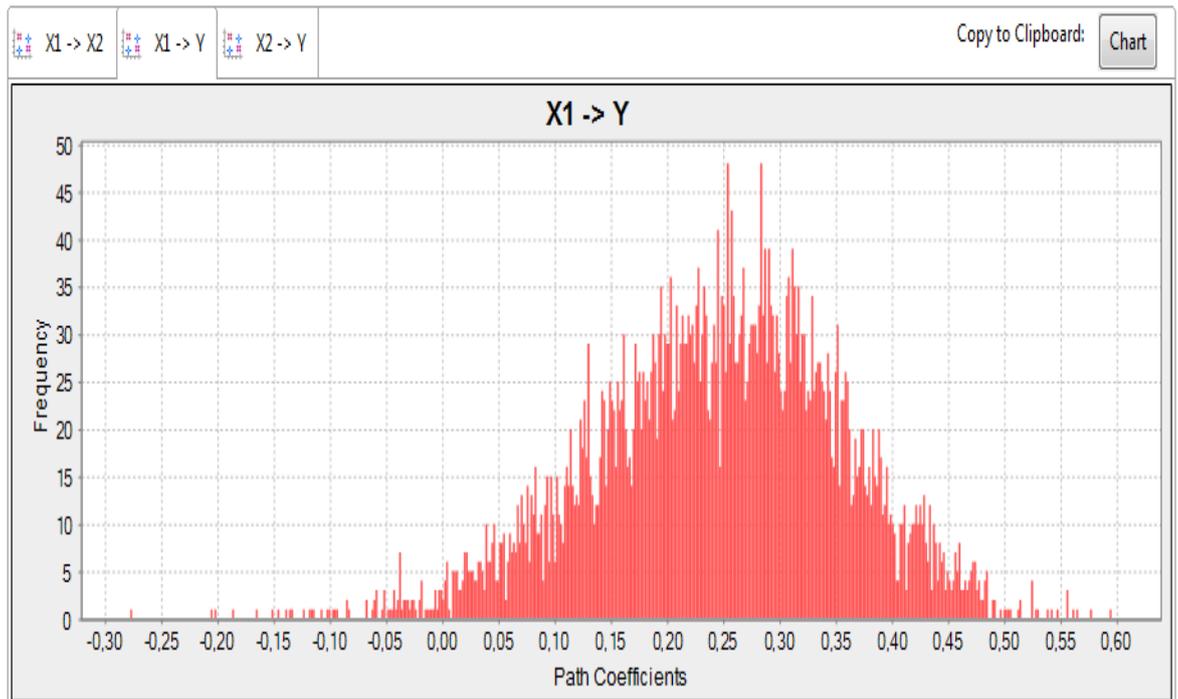
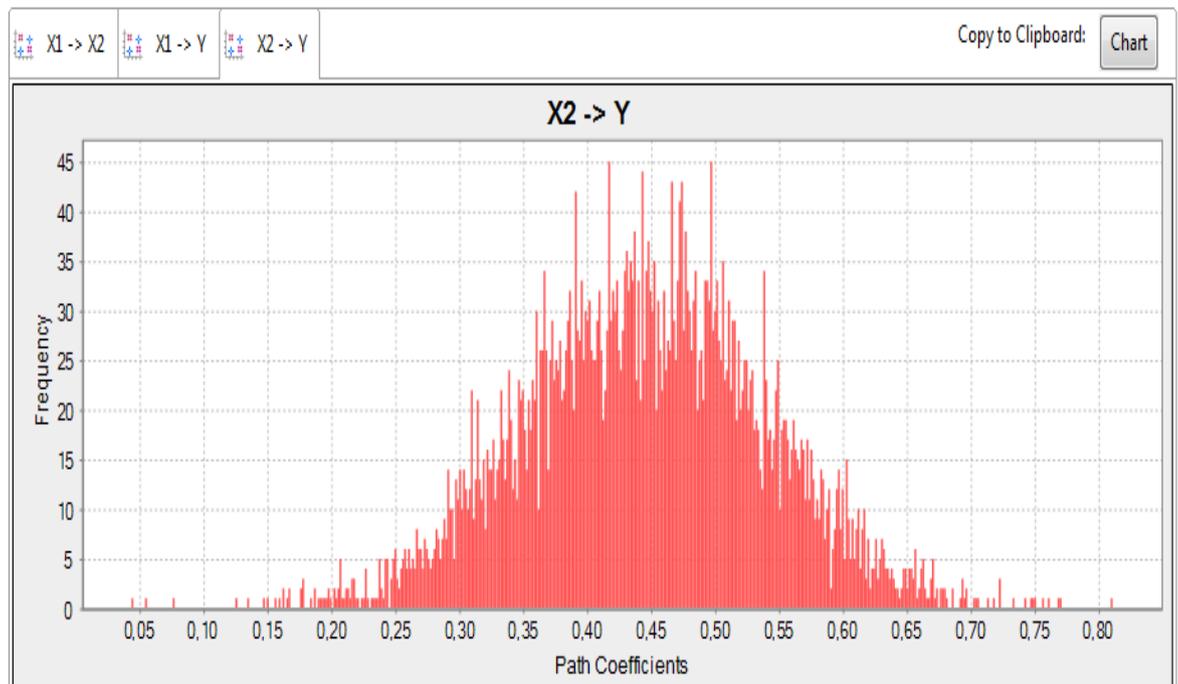
Lampiran 9. Direct Effect

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1 -> X2	0.522	0.545	0.069	7.582	0.000
X1 -> Y	0.245	0.245	0.110	2.222	0.026
X2 -> Y	0.418	0.445	0.095	4.387	0.000

Path Coefficients Histogram



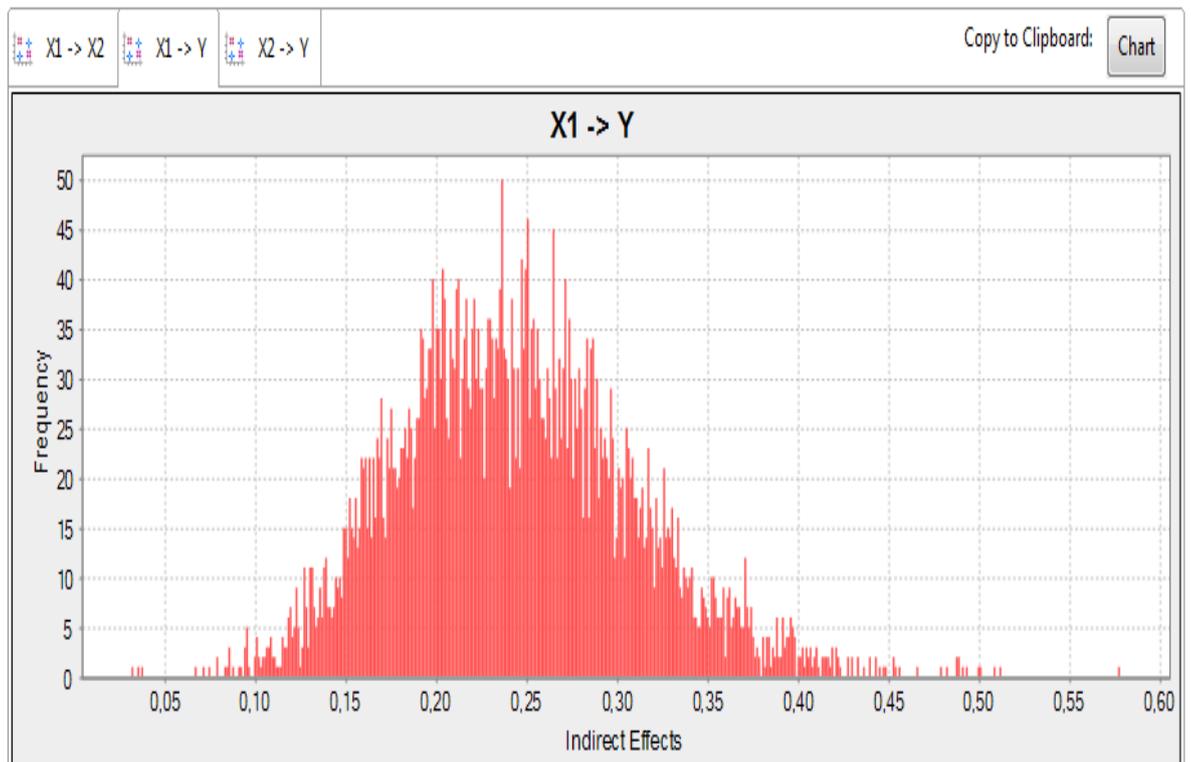
Path Coefficients Histogram**Path Coefficients Histogram**

Lampiran 10. Indirect Effect

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Value...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1 -> X2 -> Y	0.218	0.244	0.065	3.356	0.001

Indirect Effects Histogram

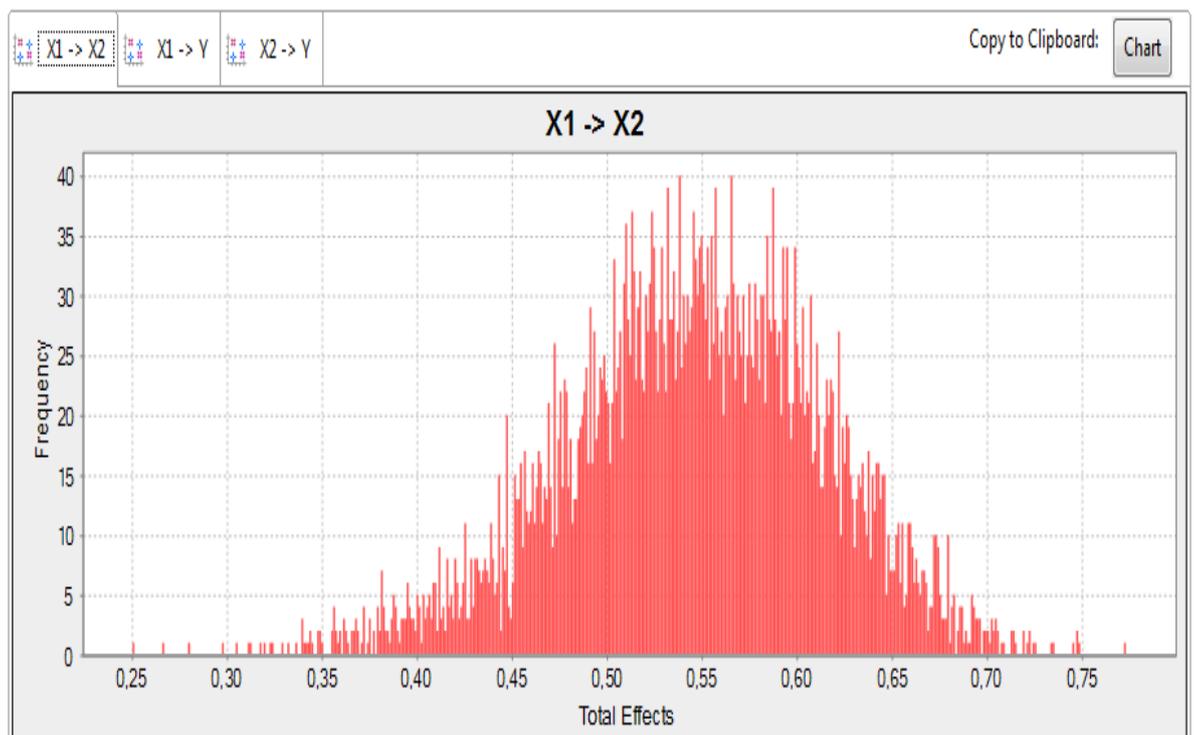


Lampiran 11. Total Effect

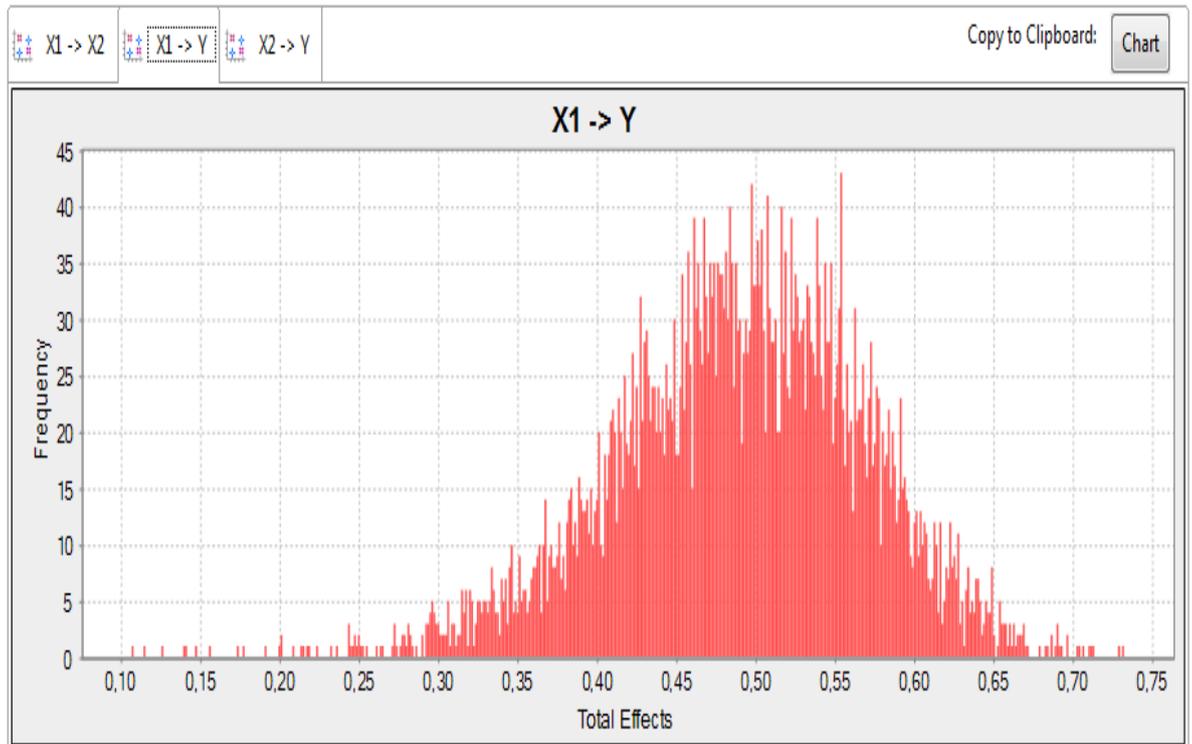
Total Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1 -> X2	0.522	0.545	0.069	7.582	0.000
X1 -> Y	0.463	0.489	0.080	5.797	0.000
X2 -> Y	0.418	0.445	0.095	4.387	0.000

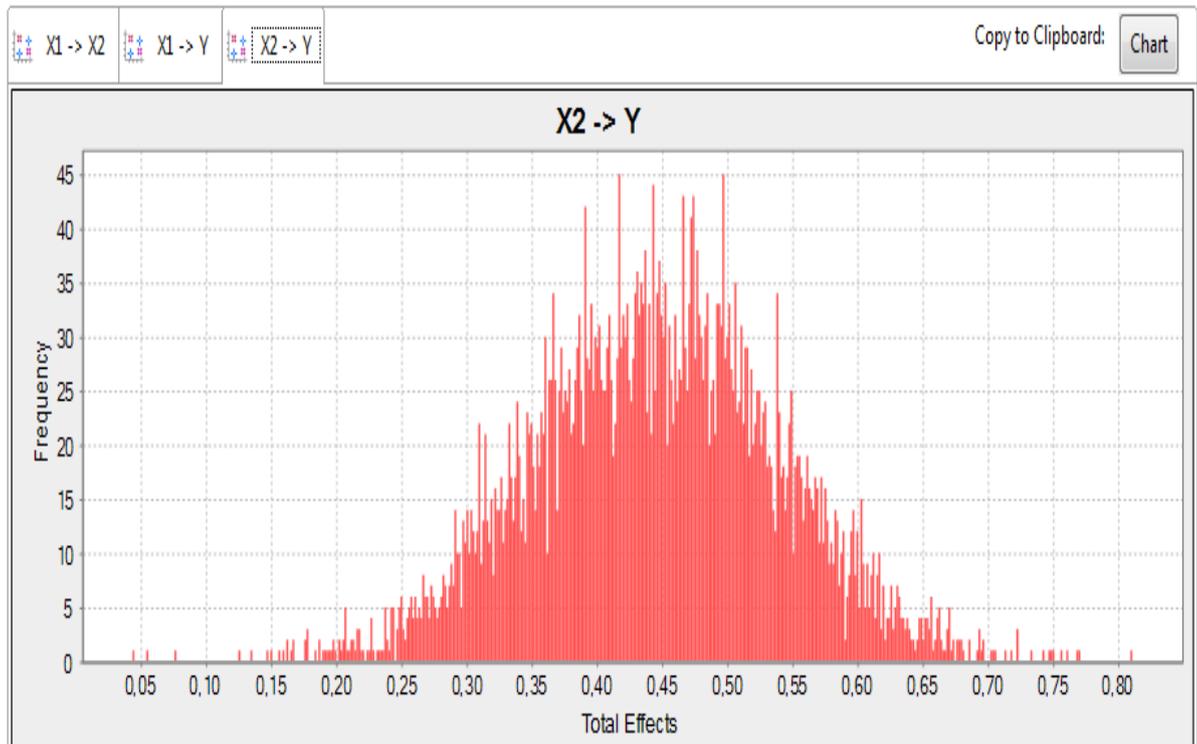
Total Effects Histogram



Total Effects Histogram



Total Effects Histogram



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 477/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/12/2019

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

Medan, 7/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dian Irsandy
NPM : 1605160249
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan kompensasi yang diterima belum memuaskan.
2. Kompensasi yang diterima karyawan belum memuaskan mengakibatkan kinerja yang biasa biasa saja.
3. Kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja.
4. Minimnya karyawan yang berprestasi.
5. Disiplin kerja karyawan yang menurun.
6. Kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai.

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

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara Iv

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

Hormat Saya
Pemohon



(Dian Irsandy)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

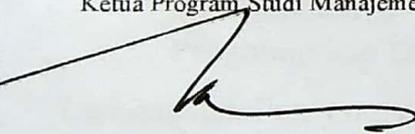
Nomor Agenda: 477/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/12/2019

Nama Mahasiswa : Dian Irsandy
NPM : 1605160249
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 7/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) **M. Andi Prayogi**

Judul Disetujui**)

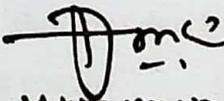
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan yang dimediasi Oleh Kepuasan
Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV**

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, **21 Desember 2019**

Dosen Pembimbing


(**MUHAMMAD ANWAROTOB I, SE, M.Si**)

Keterangan:

*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Disisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIAN IRSANDY
NPM : 1605160249
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Rembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 03/02/2020

Pembuat Pernyataan



Dian Irsandy

NB :

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 548 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 03 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DIAN IRSANDY
N P M : 1605160249
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Dosen Pembimbing : M.ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Sura. Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :03 Februari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wubarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M


Dekan
ILJANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 03 | 02 | 2020

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

O	I	A	N	I	R	S	A	N	D	Y									
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	2	4	9										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempa/tgl Lahir :

T	A	N	J	U	N	G	B	A	L	A	I	2	2						
2	2		A	P	R	I	L	1	9	9	8								

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L	B	U	K	I	T	B	A	R	I	S	A	N	I					
G	C	K	E	R	I	N	C	I	N	O	1	9							

Tempat Penelitian :

P	T	P	E	R	K	E	B	U	N	A	N	N	U	S	A	N	T	A	
R	A	I	V																

Alamat Penelitian :

J	L	L	E	T	J	E	N	D	S	U	P	R	A	P	T	O			
N	O	2		M	E	D	A	N											

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Saripudin Hasibuan S.Ej.M.si)

Wassalam
Pemohon

(DIAN IRSANDY)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 548 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : DIAN IRSANDY
Npm : 1605160249
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


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

Tembusan :

1. Pertinggal



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

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

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

Nomor : 04.11/X/05521/II/2020
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 19 Februari 2020

Kepada Yth :
DEKAN
UMSU (UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA)
JL.KAPTEN MUCHTAR BASRI NO 3
MEDAN
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 548/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal : 19 Februari 2020, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	DIAN IRSANDY	1605160249	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : SEMUA BAGIAN
Terhitung mulai tgl. : 21 Februari 2020 s/d 06 Maret 2020

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

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

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

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia



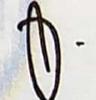
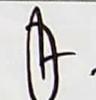
Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

Tembusan :

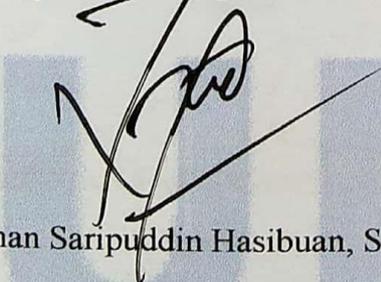
- KANTOR DIREKSI 04.01 SD 04.14 & 04.PROJECT
 - Mahasiswa/Siswa Ybs
- (Email : dianirsandi10@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa	: DIAN IRSANDY	Program Studi	: Manajemen
NPM	: 1605160249	Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing	: MUHAMMAD ANDI PRAYOGI	Judul Penelitian	: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- KUTIPAH AHLI - FORMAT PEMULISAH - IDENTIFIKASI MASALAH, RUMUSAN, TUJUAN PENELITIAN	7/1-2020	
Bab 2	- PEMULISAH KUTIPAH AHLI - INDIKATOR - PENGERTIAN SETIAP VARIABEL VARIABEL - FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	15/1-2020	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - TEKNIK ANALISA DATA - TEKNIK PENGUMPULAN DATA	17/1-2020	
Daftar Pustaka	- CARA JURNAL DOSEN UMSU - TAMBAH BUKU - CARA PEMULISAH MEMBUKUKAN MEMDELET - SPASI PEMULISAH DAFTAR PUSTAKA	27/1-2020	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - Uji Yang Dipakai (VALIDITAS, RELIABEL) - METODE PENGUJIAN HA	21/2-2020	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	25/2-2020	

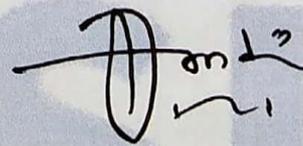
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



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

Medan, Februari 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 11 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : DIAN IRSANDY
N .P.M. : 1605160249
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Balai, 22 April 1998
Alamat Rumah : Jalan Bukit Barisan I, Gang Kerinci No. 19 Medan
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

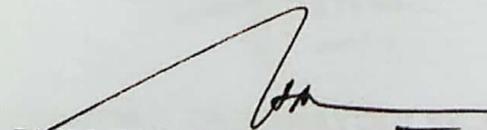
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	
Bab I	Bab I kata kata yang diambil dari kutipan wajin diberikan sumber, Identifikasi ada 4 berarti hipotesis ada 4,
Bab II	
Bab III	
Lainnya	Pastikan dengan menggunakan mandelay dengan benar
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

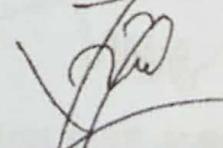
Medan, Sabtu, 11 April 2020

TIM SEMINAR

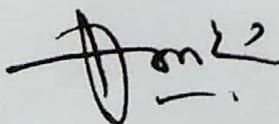
Ketua


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

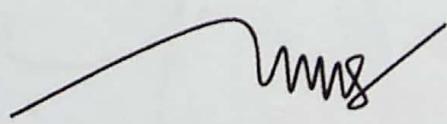
Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing


MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.

Pemanding


MUSLIH, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 11 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : DIAN IRSANDY
N .P.M. : 1605160249
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Balai, 22 April 1998
Alamat Rumah : Jalan Bukit Barisan I, Gang Kerinci No. 19 Medan
JudulProposal : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

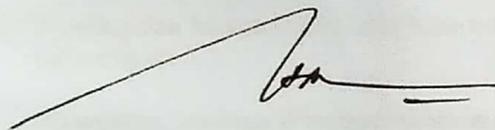
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **MUHAMMAD ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.**

Medan, Sabtu, 11 April 2020

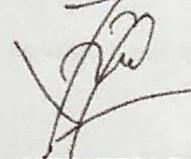
TIM SEMINAR

Ketua



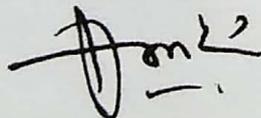
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



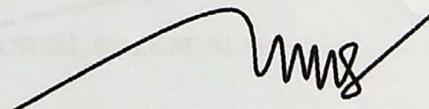
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



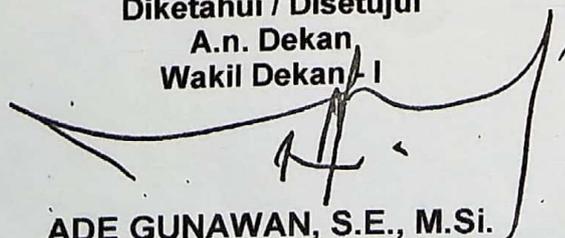
MUHAMMAD ANDI PRAYOGI,SE.,M.Si.

Pembanding



MUSLIH,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2150/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 28 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 20 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dian Irsandy**
N P M : **1605160249**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

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

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

SURAT KETERANGAN

No. 04.11/SK/5521/VII/2020

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.11/X/05521/II/2020 tanggal 19 Februari 2020 mengenai IZIN RISET SARJANA, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1.	DIAN IRSANDY	1605160249	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Adalah benar telah selesai melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI
Bagian : SEMUA BAGIAN
Tmt Riset : 21 Februari 2020 s/d 06 Maret 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan Riset.

Medan, 27 Juli 2020

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia


Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Dian Irsandy
NPM : 1605160249
Tempat dan Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 22 April 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : Pertama dari dua bersaudara
Alamat : Jalan Bukit Barisan 1, Gang kerinci, no 19,
Medan, Sumatera Utara
No. Handphone : 082171040249
Email : dianirsandi10@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Syafril
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Ratna
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan S.Parman, Gang batu, Tanjung Balai
No. Telephone : 081396446245
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD 132407, Tanjung Balai (2004-2010)
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 10, Tanjung Balai (2010-
2013)
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 3, Tanjung Balai (2013-2016)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara, Medan (2016- Sekarang)

Medan, Juli 2020



(DIAN IRSANDY)