

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : MHD TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1805160228
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 10 Februari 2023 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MHD PADEIR HIDAYAT
 NPM : 1805160228
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan (A) Lulus Tadrisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGEJI
 PENGEJI I PENGEJI II

(Signature)
 (JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si) (NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si)

UMSU
 Pembimbing

(Signature)
 (ASSOC. PROF. HANIEAH JASEN, SE., M.Si)
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

(Signature) *(Signature)*
 (H. JANURI, SE., MM, M.Si) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : MHD TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1805160228
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Pembimbing Skripsi



(ASSOC. PROF. HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MHD TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1805160228
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	CARA BELAJAR MASALAH	5/10/2022	7
BAB 2	—	—	—
BAB 3	- POPULAS DAN SAMPEL - UJI VALIDITAS - KERAKIBLA KORESI	15/10/2022	7
BAB 4	- PEMBAHASAN - LAMPIRAN - LAMPIRAN - DISKRIPSI PERUSAHAAN	14/10/2022	7
BAB 5	- KESIMPULAN DAN SARAN, DISKRIPSI	14/10/2022	7
Daftar Pustaka	—	—	—
Persetujuan Sidang Meja Hijau	SUDAH DIPERIKSA DARI SEC UNTUK DOPOT DAN JUTLO	21/12-2022	7

Medan, Desember 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc.Prof. Hanifah Jasin, SE, M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

MHD TAUFIK HIDAYAT

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Industri Karet Nusantara Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 57 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA MEDAN

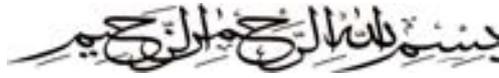
MHD TAUFIK HIDAYAT

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

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Industri Karet Nusantara either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Industri Karet Nusantara. The sample in this study used a total of 57 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) software version 24.00. The results of this study prove that the compensation and motivation of parenting partially and simultaneously on the performance of employees at PT Industri Karet Nusantara

Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

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

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

1. Ayahanda Supriyanto Ibunda Wagianti tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada

peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Seluruh Pimpinan dan pegawai Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang memberikan izin untuk melakukan penelitian
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

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

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, November 2022

Penulis

MHD TAUFIK HIDAYAT
NPM:1805160228

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	8
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.2.2 Tujuan Asas Kompensasi	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	18
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis	32
 BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Defenisi Operasional Variabel	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38

3.6 Teknik Analisis Data.....	42
-------------------------------	----

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	47
4.2 Analisis Data	54
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	54
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	56
4.2.3 Pengujian Hipotesis	58
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	60
4.2.5 Pembahasan	61

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	34
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi	34
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.4 Skedul Penelitian	35
Tabel 3.5 Populasi Karyawan	36
Tabel 3.6 Skala Likert.....	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	40
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	40
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	40
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.1 Skala Likert.....	47
Tabel 4.2 Deskriptif Responden.....	48
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	48
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)	50
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas	55
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T.....	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia. Jadi, manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan factor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Muhammad, 2022).

Kinerja sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Fatmawati, 2020).

Kineja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja dapat pua diartikan sebagai prestasi kerja ataupun pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja (Erri & Lestari, 2021).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organsasi harus merasa

terpanggil dan kokoh kewarganeraannya didalam organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Massie & Areros, 2018).

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu : pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitaas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019).

Kompensasi secara umum dapat diartikankan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi juga merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai baik yang bersifat keungan maupun non keungan (Prawira, 2020).

Kompensasi merupakan suatu indikator utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, tingkat besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa factor seperti posisi, masa kerja, jenjang Pendidikan serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompensasi pada umumnya kebijakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan berdasarkan hasil kerja atau prestasi kerja selama periode waktu tertentu (Nuruzzaman & Baroroh, 2021).

Motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan terlebih lagi bagi pegawai. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau

semangat kerja. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, serta tantangan (Ufaira & Hendriani, 2019).

Motivasi dipengaruhi oleh dua factor yaitu factor eksternal dan factor internal. Factor eksternal yaitu : lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi, factor internal yaitu : pembawaan individu, tingkat Pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan dan atau harapan masa depan. Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya perusahaan (Harahap & Khair, 2020)

Pemberian motivasi dengan tepat akan menimbulkan semangat, gairah dan keiklasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan (Andayani, 2020).

PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat menjadi PTPN II, adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PT.Perkebunan

II dan PT.Perkebunan IX. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh instansi belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari instansi hal ini dikarenakan sering telatnya instansi dalam pemberian kompensasi tidak langsung atau bonus kepada pegawai selanjutnya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya disebabkan kurang fokusnya pegawai.

2. Pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh instansi belum efektif dikarenakan masih banyaknya pegawai yang kurang menyukai bonus langsung dari instansi hal ini dikarenakan sering telatnya instansi dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.
3. Adanya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Perekebunan Nusantara II (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kompensasi, motivasi kerja, kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Nabawi, 2019), Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yangndituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi..

Menurut (Tirtayasa, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam

mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017:66) dalam jurnal (Sulfira, 2018) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) dalam jurnal (Abdullah & Anwar, 2018) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut (Sri Larasati, 2018), menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut (Utama & Han, 2019), tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Daulay & Kurnia, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

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

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

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

4. Inisiatif

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

Sedangkan menurut (Maharani & Hadiyanto, 2021), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

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

2. Kepemimpinan

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

3. Kualitas pekerjaan

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

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

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

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas

kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam jurnal (Sinambela & Tanjung, 2018) yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Dapat tidaknya diandalkan

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

4. Sikap

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

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

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

dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

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

Menurut (Kurniawan, 2022), menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif

Menurut (Putrado & Zamzam, 2021), Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.1.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Farisi & Pane, 2020), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh

Menurut (S Larasati, 2018) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin, 2007) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

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

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

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

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

Menurut Flipfo dalam jurnal (Nanulaitta, 2018), faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
2. kemampuan dan kesediaan perusahaan,
3. serikat buruh/ organisasi karyawan,

4. Produktivitas kerja karyawan,
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,
6. Biaya hidup/*cost of living*,
7. Posisi jabatan karyawan,
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan,
9. Kondisi perekonomian nasional,
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Sedangkan menurut sinambela dalam jurnal (Dwianto & Purnamasari, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

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

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

2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam jurnal (Siregar & Pasaribu, 2022), mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/upah,
2. Asuransi,
3. Tunjangan,
4. Premi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam jurnal (Inova & Jayanti, 2019), indikator kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran,
2. Struktur pembayaran,
3. Penentuan bayaran individu,
4. Metode pembayaran, dan
5. Kontrol pembayaran.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja

yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Satria, 2021), pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

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

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

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

Menurut Affandi dalam jurnal (Sarti & Muin, 2020), adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai

5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Laksmiari, 2019), manfaat motivasi kerja yaitu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

Menurut Sutrisno dalam jurnal (Nelson, 2021), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal

2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

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

1) Kondisi lingkungan kerja

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

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

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

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

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

6) Peraturan yang fleksibel

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

Sedangkan menurut Sunyonto dalam jurnal (Rostini & Nurdin, 2022), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

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

2. Prestasi kerja

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

3. Pekerjaan itu sendiri

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

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

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

6. Pengakuan

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

7. Keberhasilan dalam bekerja

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

2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Siagian dalam jurnal (Citra & Fahmi, 2019), adalah:

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

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

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

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

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

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

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

6. Tanggung jawab

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

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

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

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (A. Prayogi & Nursidin, 2018),

adapun indikator motivasi adalah:

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

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

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

2. Orientasi masa depan

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

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

5. Usaha untuk maju

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

6. Ketekunan

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

7. Pemanfaatan waktu

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

2.2 Kerangka Konseptual

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

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dan (Polukan, Runtuwenw, & Sambul, 2019) (Azhar, Nurdin, & Yudi, 2020) (Jufrizen, 2016) (Astuti & Suhendri, 2020) (Jufrizen, 2018) (Mutholib, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019).

Menurut (Umar & Norawati, 2022) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Satria, 2021), pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al., 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020)

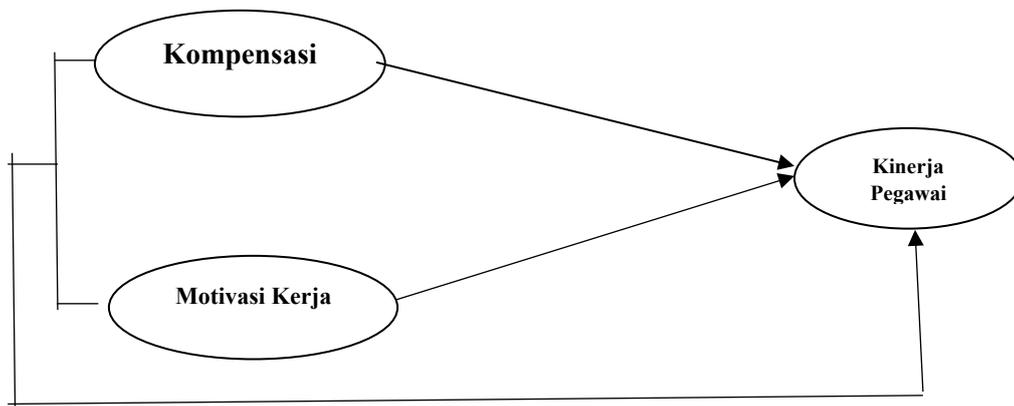
(Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas kompensasi (X1) variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *assosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Kompensasi (X1)

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

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

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

Sumber: (Hasibuan, 2010)

3. Motivasi Kerja (X2)

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

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

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

Sumber: (Siagian, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang beralamat Jl. Tj Morawa KM 21 Limau Manis, Kec Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan skripsi									■	■	■	■								
4	Bimbingan skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar skripsi																	■	■	■	■
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018b) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) yang berjumlah 118 Pegawai. Berikut data karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

Tabel 3.5 Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

Jabatan	Jumlah
Kap Kontrol	4
Karyawan Emplasmen/Sipil	1
Karyawan Pelaksana	1
Karyawan Pemeliharaan	33
Kernet	6
Krani	2
Krani Afdeling	4
Krani Aktiva	1
Krani Askep/Krani Tanaman	3
Krani Cek Sawit	2
Krani Gudang	2
Krani I	1
Krani Pembukuan	1
Krani Pengamanan	1
Krani Sekretariat/Arsip	1
Krani Tehnik	1
Krani Upah	1
Mandor I	1
Mandor Panen	5
Mandor Pemeliharaan/Herbisida	6
Mandor Transport	1
Mantri Hama	3
MBT	5
Pelayan	1
Pemanen	31
Penerima Buah	2
Penyebar Panen	1
Petugas Global Telling	1
Jumlah	118

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0.1)^2} = 54.12$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) . Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018a)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT Perkebunan Nusanatara II (Persero) Medan

Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6 Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT Perkebunan Nusanatara II (Persero) Medan.

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\geq 0,05$

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.813 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.812 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.707 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.720 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.694 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.556 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.840 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.612 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

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

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kompensasi (X1)	X1	0.787 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.881 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.683 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.874 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.858 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.764 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.769 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.672 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

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

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X1	0.676 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.745 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.662 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.785 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.555 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.599 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.610 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.761 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.577 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.614 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.614 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.656 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.599 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

	X14	0.614 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X15	0.582 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid
	X16	0.705 > 0,231	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

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

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σi^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.892	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.909		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.881		Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25(2022)

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

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.7.1 Metode regresi linear berganda

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

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

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

3.7.2 Uji Asumsi klasik

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

1. Uji Normalitas

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

2. Uji Multikolinearitas

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

3. Uji Heterokedastisitas

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

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

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

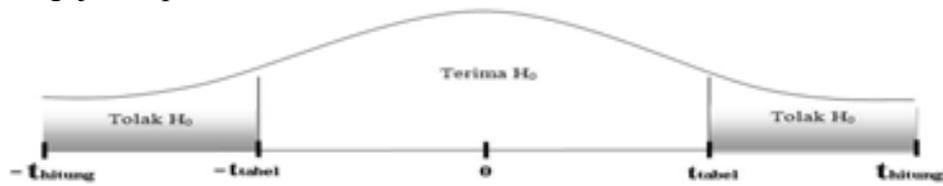
$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018a)

Keterangan :

- | | |
|---|-----------------------------------------------------------|
| t | =t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel |
| r | = korelasi parsial yang ditemukan |
| n | = jumlah sampel |

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Bentuk pengujian sebagai berikut:

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

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

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

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

(Sugiyono, 2018a)

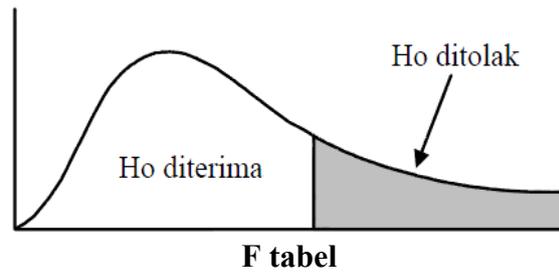
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah:

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

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

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

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

(Juliandi et al., 2015)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 57 orang pegawai PT Indsutru Karet Nusantara Medan akan tetap yang kembali hanya 50 responden sebagai sampel penelitian. Pengukuran menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 50 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	34	68
Wanita	16	32
Jumlah	50	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	4	8
S1	38	76
D3	3	6
SMA	5	10
Total	50	100
Lama Bekerja:		
1 Tahun	5	10
1 Tahun	25	50
2 Tahun	11	22
>5 Tahun	9	18
Total	50	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, lama bekerja dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18%	30	60%	8	16%	3	6%	0	0%	50	100%
2	8	16%	34	68%	6	12%	2	4%	0	0%	50	100%
3	11	22%	29	58%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
4	12	24%	36	72%	0	0%	2	2%	0	0%	50	100%
5	9	18%	26	52%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%

6	5	10%	42	84%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
7	9	18%	32	64%	1	2%	8	16%	0	0%	50	100%
8	10	20%	29	58%	7	14%	4	8%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 84%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64%

8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X1)

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

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18%	28	56%	10	20%	3	6%	0	0%	50	100%
2	7	14%	34	68%	7	14%	2	4%	0	0%	50	100%
3	10	20%	30	60%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
4	7	14%	35	70%	6	12%	2	4%	0	0%	50	100%
5	9	18%	29	58%	8	16%	4	8%	0	0%	50	100%
6	11	22%	35	70%	2	4%	2	4%	0	0%	50	100%
7	11	22%	36	72%	1	2%	2	4%	0	0%	50	100%
8	8	16%	27	54%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 48%
2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68%
3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%

4. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
5. Jawaban responden tentang merasa bisa mengandalkna tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
6. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan ditempati saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
7. Jawaban responden tentang Premi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%
8. Jawaban responden tentang Premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 54%

4.1.3.3 Motivasi (X2)

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

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16%	35	70%	6	12%	1	2%	0	0%	50	100%
2	10	20%	29	58%	8	16%	3	6%	0	0%	50	100%
3	8	16%	33	66%	6	12%	3	6%	0	0%	50	100%
4	12	24%	28	56%	7	14%	3	6%	0	0%	50	100%
5	12	24%	36	72%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%

6	9	18%	26	52%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%
7	6	12%	41	82%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
8	9	18%	32	64%	1	2%	8	16%	0	0%	50	100%
9	12	24%	27	54%	7	14%	4	8%	0	0%	50	100%
10	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
11	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
12	15	30%	30	60%	1	2%	4	8%	0	0%	50	100%
13	16	32%	25	50%	8	16%	1	2%	0	0%	50	100%
14	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
15	10	20%	38	76%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
16	16	32%	30	60%	0	0%	4	8%	0	0%	50	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 66%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 56%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52%

7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 82%
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64%
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27Orang dengan persentasi 54%
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 50%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%

15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76%
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60%

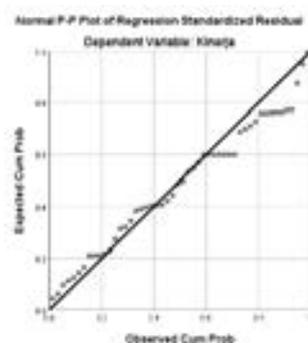
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

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

4.2.1.1 Uji Normlitas

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



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

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

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

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

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

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.358	2.796
	Morivasi	.358	2.796

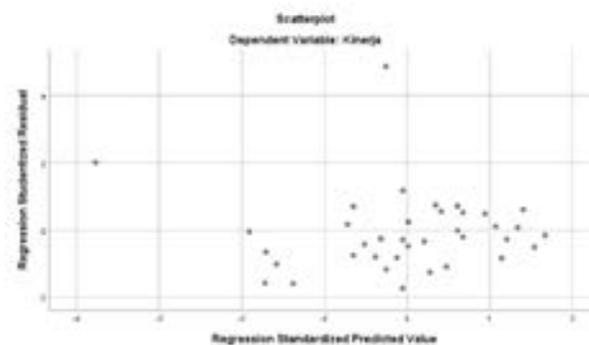
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.358 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.796 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.358 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.796 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

4.2.2 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.892	1.872		-1.010	.317
	Kompensasi	.527	.074	.563	7.082	.000
	Morivasi	.261	.048	.432	5.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.892
2. Kompensasi = 0.527
3. Motivasi Kerja = 0.261

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.892 + 0.527_1 + 0.261_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.892 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -1.892
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.527 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.527 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.261 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.261 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

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

Tabel 4.8 Hasil Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.892	1.872		-1.010	.317
	Kompensasi	.527	.074	.563	7.082	.000
	Morivasi	.261	.048	.432	5.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 7.082$ dan $t_{tabel} = 2.010$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 7.082 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 5.433$ dan $t_{tabel} = 2.010$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 5.433 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.030	2	382.515	197.627	.000 ^b
	Residual	90.970	47	1.936		
	Total	856.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Morivasi, Kompensasi						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 197.627 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.20$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 197.627 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($197.627 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.945 ^a	.894	.889
a. Predictors: (Constant), Morivasi, Kompensasi			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.945 \times 100\%$$

$$= 94.5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.945 yang berarti 94.5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja 94.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 94.5\% = 5.5\%$. hal ini menunjukkan 5.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 7.082 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

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

kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Septerina & Irawati, 2018).

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Polukan, Runtuwenw, & Sambul, 2019) (Azhar, Nurdin, & Yudi, 2020) (Jufrizen, 2016) (Astuti & Suhendri, 2020) (Jufrizen, 2018) (Mutholib, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 5.433 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.010 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a

diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019).

Menurut (Umar & Norawati, 2022) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Satria, 2021), pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tufti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021)

(Sembiring et al., 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 197.627 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($197.627 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

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

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

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Karet Nusantara
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Karet Nusantara
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Karet Nusantara

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya agar dapat mempertahankan kompensasi yang sudah diberikan kepada karyawan
2. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya agar pimpinan terus menjaga motivasi yang diberikan kepada pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan hanya kompensasi, motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 50 orang responden

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Anwar, S. M. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pam tirta mangkaluku kota palopo. *Jurnal Maneggio*, 4(2), 20–25.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Yudi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Erri, D., & Lestari, A. P. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scince*, 1(1), 129–140.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651

- Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- 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.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Maharani, S., & Hadiyanto, H. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168–174.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Muhammad, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 1–17.
- Nelson, A. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 896–904.
- Nuruzzaman, A., & Baroroh, L. C. (2021). Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1713.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Putrado, G., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kinerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit Atmrc Pt Bni Persero Tbk Kantor Wilayah Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 223–234.
- Rostini, R., & Nurdin, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar, 4, 240.
- Sarti, M. O., & Muin, A. N. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(2), 289–295.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228.

- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulfira, A. agus. (2018). Analisis Evaluasi Kinerja Pelabuhan Perikanan Lampulo dalam Peningkatan kesejahteraan hidup dan pengurangan angka pengangguran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 7(1), 13–26.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Indra. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2019). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: A Literature Review, 4, 212–221.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Utama, T., & Han, W. P. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI PRIBADI

Nama : Mhd Taufik Hidayat
Npm : 1805160228
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Morawa, 12 Juli 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (Dua) dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Komplek Ptpn 2 Tanjung Morawa
No. Telephone : 082267412034
Email : muhammadtaufik4861@gmail.com

2. DATA DIRI ORANG TUA

Nama Ayah : Supriyanto
Pekerjaan : Pegawai BUMN
Nama Ibu : Wagianti
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : Komplek Ptpn 2 Tanjung Morawa
No. Telephone : 082361155336
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006-2012 : SDN 105855 Ptpn 2 Tanjung Morawa
2012-2015 : SMP Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
2015-2018 : SMAN 2 Tanjung Morawa
2018-Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2188/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/2/2022

Medan, 8/2/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd Taufik Hidayat
NPM : 1805160228
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Perusahaan masih kurang dalam menciptakan motivasi kerja dengan tidak diberikannya tambahan atas tunjangan dalam bekerja.
2. Karyawan merasa pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasj Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara II

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

Hormat Saya
Pemohon

(Mhd Taufik Hidayat)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

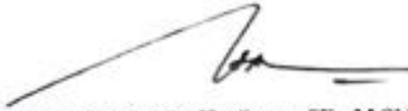
Nomor Agenda: 2188/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/2/2022

Nama Mahasiswa : Mhd Taufik Hidayat
NPM : 1805160228
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Hanifah Jasin, SE, M.Si *10/2/2022*

Judul Disetujui**)

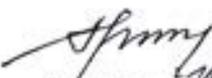
*Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap
Pengaruh kinerja karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kebaruan ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MHD. TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1805160228
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Terhadap Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan.
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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, Juli 2022
Pembuat Pernyataan



MHD. TAUFIK HIDAYAT

NB :

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

Nomor : 2.BKL / X / 30 / V / 2022
Tanggal : 17 Mei 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa menerangkan bahwa :

No	N a m a	NIM / NPM	Fakultas
I	Mhd. Taufik Hidayat	1805160228	Ekonomi dan Bisnis

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Riset Mahasiswa dan pengambilan data di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa dari tanggal 25 Mei 2022 sampai selesai dengan hasil **Sangat Memuaskan**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,
PT Perkebunan Nusantara II
Kebun Bandar Klippa

(Ir. ADEK WILHAR)
Pj. Manajer

Tembusan :

- 2.6
- Peringgal

Bandar Klippa, April 2022

Nomor : 2.BKL / X / 26 / IV / 2022
Lamp : - / -
Hal : Izin Riset

Kepada Yth,
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
di-
Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 993/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 19 April 2022 perihal tersebut diatas, dengan nama tersebut dalam surat dimaksud pada prinsip nya kami dapat menyetujui dan memberikan izin untuk melaksanakan Riset selama \pm 25 (Dua Puluh Lima) hari kerja yang dimulai pada tanggal 25 s/d 16 Mei 2022 dengan ketentuan tetap mematuhi **Protokol Covid-19** yang berlaku di Perusahaan.

Untuk melaksanakan kegiatan PKL di Kebun Bandar Klippa PTPN II segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh mahasiswa.

Demikian hal ini kami sampaikan agar maklum.

Hormat kami,

PT PERKEBUNAN NUSANTARA II
KEBUN BANDAR KLIPPA

(Ir. ADEK EVI AZHAR)
Pj. Manajer

Tembusan :
- Peringgal



MSU
Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 993 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Ramadhan 1443 H
19 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN II Bandar Klippa
Jln.Batang Kuis, Bakaran Batu
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 : Mhd Taufik Hidayat
Npm : 1805160228
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan

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.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



MSU
Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 993 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : **19 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Mhd Taufik Hidayat**
N P M : **1805160228**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan**

Dosen Pembimbing : **Hanifah Jasin, 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 Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **19 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Ramadhan 1443 H
19 April 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :

1. Pertiinggal



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mhd Taufik Hidayat
NPM : 1805160228
Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LATAR BELAKANG MASALAH	5/07-2022	7
Bab 2			
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - UJI VALIDITAS RESPONSA - KETANGGALAN	15/07-2022	7
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	- HIDARI DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DILAKUKAN	25/07-2022	7

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Hanifah Jasin, SE., M.Si



UMSU

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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 02 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

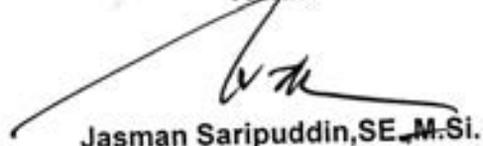
Nama : Mhd Taufik Hidayat
 N .P.M. : 1805160228
 Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 12 Juli 2000
 Alamat Rumah : Komplek Per. Kantor Direksi Ptpn2 Tanjung Morawa
 JudulProposal : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hanifah Jasin, SE, M.Si*

Medan, Selasa, 02 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE, M.Si.

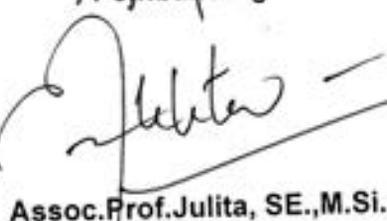
Pembimbing


Hanifah Jasin, SE, M.Si

Sekretaris


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

Pemanding


Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.

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




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

NIDN : 0105087601



UMSU

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

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 02 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Mhd Taufik Hidayat
N .P.M. : 1805160228
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 12 Juli 2000
Alamat Rumah : Komplek Per. Kantor Direksi Ptpn2 Tanjung Morawa
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan
Bab I	Harus dikuatkan data nya permasalahan fenomena didalam perusahaan atas variabel
Bab II	kerangka konseptual, populasi dan sampel
Bab III	kerangka Populasi dan sampel
Lainnya	Jurnal Dosen UMSU Minimal 2 jurnal
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 02 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing


Hanifah Jasin, SE, M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

Assoc.Prof. Julita, SE., M.Si.