

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : RESTU PRAMONO
NPM : 1605160487
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 4 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RESTU PRAMONO
N P M : 1605160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.

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

TIM PENGUJI

Penguji I

MUSLIH, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : RESTU PRAMONO
NPM : 1605160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si



H. Januri, S.E, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RESTU PRAMONO
NPM : 1605160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Keterangan	Paraf Dosen
26 September 2020 4 Oktober 2020	1. Kuisisioner Penelitian 2. Perbanyak pertanyaan pada kuisisioner di setiap indikator		
19 Oktober 2020	1. Perbaiki tabel 2. Tambahkan t-tabelnya di lampiran		
21 Oktober 2020	1. Tambahkan f-tabelnya di lampiran 2. Perbaiki saran dan tambahkan 1 lagi sarannya		
24 October 2020	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan, Oktober 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Restu Pramono
Npm : 1605160487
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Bila mana di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebesar-besarnya. Terima kasi

()

Restu Pramono

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Restu Pramono

Manajemen

Gmail : restupramono21@gmail.com

Kualitas dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Salah satu tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap perusahaan untuk memperhatikan dan memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang baik.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bagian Sumber Daya Manusia yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan maka diperoleh hasil diperoleh nilai F-hitung sebesar 8.472 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.32, oleh karena itu berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,361, hal ini berarti bahwa 36,1% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 36,1% sementara 63,9% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Restu Pramono

Management

Gmail: restupramono21@gmail.com

The quality of human resources is one of the factors to increase the productivity and performance of a company. One of the goals of improving the quality of human resources is to ensure that the organization / company has qualified people to achieve organizational goals. As one of the main drivers in the smooth running of a company's activities, the importance of the role of human resources requires every company to pay attention to and motivate its employees to provide good performance.

The research method used is an associative method with a quantitative approach, which can be interpreted as a research statement that asks about the relationship between two or more variables. The population in this study were employees who worked at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with Human Resources, totaling 33 people. The data collection technique is done by using a questionnaire.

Based on the results of partial hypothesis testing, the results show that each variable of compensation and job satisfaction has a partial effect on employee performance. The results of simultaneous testing showed that the F-count value was 8,472 with a significance level of 0.001, while the f-table value at 5% alpha was 3.32, therefore based on the results of the calculation it was concluded that $F\text{-count} > F\text{-table}$ and the level of significance was $0.001 < 0.05$. shows that compensation and job satisfaction together have a positive and significant effect on the performance of employees of the human resources division at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The results of testing the coefficient of determination (R^2), obtained an R-Square value of 0.361, this means that 36.1% of the variation in employee performance values is determined by the role of variations in the value of compensation and job satisfaction so that it can be concluded that the contribution of compensation value and job satisfaction in influencing Employee performance is 36.1% while 63.9% is the contribution of other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya serta memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini berdasarkan hasil penilaian di PT. Perkebunan Nusantara IV. Shalawat beriring salam kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan keberkahan, kesehatan, dan keselamatan dimanapun kita semua berada, Aamiin Ya Rabbal Alamin. Adapun tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar- besarnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Ponimin dan Ibunda Suwarni beserta keluarga yang telah memberikan nasehat, kasih sayang, doa, dan membantu secara moral serta motivasi kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P., 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 Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen., S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Ras Muis S.IP., M.M Selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan kemudahan serta arahan dan waktunya kepada penulis sampai skripsi ini selesai.
9. Bapak Muslih, S.E., M.Si Selaku penguji satu sidang skripsi meja hijau penulis.
10. Bapak Roni Parlindungan, S.E., M.M Selaku penguji dua sidang skripsi meja hijau penulis.
11. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
12. Kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi lainnya.
13. Seluruh Kepala Bagian dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan informasi yang baik kepada penulis.
14. Kepada Dewi Ananda Pertiwi seseorang yang telah membantu dan memberikan semangat serta motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

15. Kepada sahabat penulis, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan dan masukan kalian sehingga skripsi ini selesai dan berjalan dengan lancar.

Penulis menyadari skripsi ini belum terlalu sempurna dan masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun.

Wassalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November 2020

Penulis

Restu Pramono
NPM: 1605160487

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Kompensasi	16
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2. Jenis Kompensasi.....	17
2.1.2.3. Tujuan Kompensasi	19
2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.3. Kepuasan Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja	25
2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26

2.2.	Kerangka Konseptual	29
2.2.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.3.	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.	Hipotesis.....	31

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1.	Pendekatan Penelitian	32
3.2.	Defenisi Operasional	32
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4.	Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1.	Populasi.....	35
3.4.2.	Sampel.....	35
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
3.6.1.	Uji Validitas.....	37
3.6.2.	Uji Realbilitas	37
3.7.	Teknik Analisis Data	38
3.7.1.	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1.1.	Uji Normalitas	38
3.7.1.2.	Uji Multikolineralitas	38
3.7.1.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.7.2.	Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.7.3.	Uji Hipotesis	40
3.7.3.1.	Uji-t.....	40
3.7.3.2.	Uji-f.....	41
3.7.4.	Koefisien Determinasi	42

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data.....	43
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.1.1.1. Variabel Kompensasi.....	45
4.1.1.2. Variabel Kepuasan Kerja.....	49
4.1.1.3. Variabel Kinerja Karyawan.....	52
4.2. Analisis Hasil Penelitian.....	55
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.2.1.1. Uji Validitas.....	55
4.2.1.2. Uji Reliabilitas.....	58
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.2.1. Uji Normalitas.....	60
4.2.2.2. Uji Heterokedastisitas.....	62
4.2.2.3. Uji Multikolinieritas.....	63
4.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.4. Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1. Uji-T (Parsial).....	65
4.4.2. Uji-F (Simultan).....	67
4.5. Pengujian Koefisien Determinasi.....	67
4.6. Pembahasan.....	68
4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	69
4.6.3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	72
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional	33
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4. Persentase Skor Angket Variabel Kompensasi.....	45
Tabel 4.5. Persentase Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.6. Persentase Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	59
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.13. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	62
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.15. Hasil Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.16. Hasil Uji-T	65
Tabel 4.17. Hasil Uji-F.....	67
Tabel 4.18. Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji-t.....	41
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji-f.....	42
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plots	60
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram.....	61
Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha yang berjalan begitu pesat, perusahaan dihadapkan pada munculnya persaingan yang harus dihadapi dalam mempertahankan eksistensi dan mengembangkan suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan suatu perusahaan tentu membutuhkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas penting guna menciptakan kinerja yang baik dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam berhasil tidaknya suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu perusahaan. Perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya.

Kualitas dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri (Siswadi, et al, 2020). Salah satu tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Daulay, Khair, Putri, &

Astuti, 2017). Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut.

Seorang karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:108). Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Setiap perusahaan tentu ingin memiliki karyawan terbaik mampu mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik (Arianty, et al., 2016).

Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap perusahaan untuk memperhatikan dan memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang baik (Daulay et al., 2017). Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu kompensasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh

karyawan itu sendiri (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Wirawan, 2015:29).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014:181). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Putra, Bagia, & Suwendra, 2016) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Karyawan akan sangat termotivasi untuk bekerja keras jika perusahaan memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh orang yang bekerja karena manusia umumnya bekerja untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir dan

kesejahteraan (Khair, 2017). Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011:194). Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2012:146). Kinerja seorang karyawan dapat meningkat jika kepuasan kerja dari karyawan tersebut juga tinggi. Dalam penelitian ini, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjanjikan gaji serta insentif yang cukup memuaskan agar dapat memberikan kepuasan yang tinggi bagi para karyawannya. Hal ini dianggap dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan

Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dari karyawan yang dimilikinya. Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang pada akhirnya

bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari Timoti Hendro yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja para karyawan dengan kata lain karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Hendro, 2018).

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bisnis perkebunan. Dalam menjalankan bisnis perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tentu menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis yang juga berkembang di Indonesia. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan tersebut, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut agar hal tersebut menjadi kekuatan yang dapat mendorong kinerja dari para karyawan agar lebih maksimal. Dalam hal ini pemberian kompensasi yang memuaskan dan peningkatan kepuasan kerja dari para karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perkebunan tentu memiliki target kerja dan intensitas kerja yang tinggi. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tentu menghadapi hambatan dan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Intensitas kerja yang tinggi tentu harus dibarengi dengan pemberian kompensasi dan upaya peningkatan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan dari para karyawan sedangkan kepuasan kerja merupakan penciptaan rasa nyaman dan puas dalam diri karyawan. yang rendah sehingga para karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja. Penulis menemukan masalah yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara IV di Jalan Letjen Suprpto No.02 Medan di bagian SDM

berkaitan dengan tingginya intensitas kerja para karyawan serta kepuasan kerja yang rendah sehingga para karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja, karyawan bekerja melebihi batas jam kerja yang sudah ada sehingga pulang sampai larut malam, dan kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan beban kerja yang diberikan cukup besar dan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan, karyawan kurang diberikan pengarahan karena kinerja yang telah dilakukan belum maksimal.

Dengan beban kerja yang cukup besar, kompensasi yang diterima oleh para karyawan perlu ditingkatkan agar para karyawan semakin semangat untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang memuaskan merupakan salah satu hal yang harus diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam upaya menciptakan kinerja yang maksimal. Terkait rendahnya kepuasan kerja dari para karyawan maka PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus dengan jeli memperhatikan keinginan dan passion kerja dari para karyawannya. Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan karena hal ini penting untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan.

Karyawan yang termotivasi tentu akan berupaya sekuat tenaga untuk memberikan kinerja yang baik. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab dan terus berinovasi atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan dan keinginan para karyawan. Alasan penulis melakukan penelitian ini yaitu karena penulis melihat bahwa tingginya beban kerja dan tanggung jawab kerja dari para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan perlu diapresiasi dengan memberikan kompensasi yang memuaskan dan penulis menilai bahwa kepuasan

kerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan perlu ditingkatkan agar hal tersebut dapat mendorong terciptanya kinerja yang memuaskan dari para karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk merumuskan judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan beban kerja yang diberikan cukup besar dan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan.
2. Tingginya intensitas kerja para karyawan serta kepuasan kerja yang rendah sehingga para karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja.
3. Karyawan kurang diberikan pengarahan karena kinerja yang telah dilakukan belum maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan, maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada skripsi ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti membatasi masalahnya kepada karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV – Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV – Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV- Medan?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan agar bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat memberikan manfaat dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat disesuaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai.

Pabundu (2010:121) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja karyawan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Wibowo, 2012:8).

Simanjuntak (2011:220) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Hasibuan (2014:38). menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Mangkunegara (2012:69) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:11) menjelaskan bahwa

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:96) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Nitisemito (2010:109) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Kompetensi.
2. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
3. Penempatan kerja yang tepat.
4. Pelatihan dan promosi.
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
6. Hubungan dengan rekan kerja.
7. Hubungan dengan pemimpin.

Selanjutnya, untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2010:260) :

1. Kualitas yakni kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kemudian menurut Mangkunegara (2012:68), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:58), kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerja.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2014:85), indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kerjasama.

Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Tanggung Jawab.

Hal ini merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.

3. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

4. Kedisiplinan.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2013:358). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Handoko (2011:246) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:312). Ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, yaitu pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung

jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) (Sofyandi, 2013:159). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Panggabean (2012:77) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau reward dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas hasil dari kinerjanya kepada perusahaan.

2.1.2.2. Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2013:360) terdapat beberapa jenis – jenis kompensasi yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Menurut (Sutrisno, 2011:68), kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan besar, yaitu;

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*). Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh: upah/gaji, insentif/bonus,

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Menurut Rivai, jenis – jenis kompensasi terdiri dari (Rivai, 2013:357):

1. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya
2. Kompensasi non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

2.1.2.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013:79) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk

komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan perestasiannya yang terbaik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

Tujuan manajemen kompensasi, meliputi (Rivai, 2013:259):

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efesensi administrasi.

2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2012:82) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

Indikator yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu (Hasibuan, 2014:127).

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

(Handoko, 2011:194). Robbins and Judge (2012:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014:75). Menurut Siagian (2010:295) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Robbins (2010:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, sedangkan menurut Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2011:245). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2013:501). Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani

dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.3.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2010:150):

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi.
3. Absensi dapat diperkecil.
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
6. Ongkos per unit dapat diperkecil.

Robbins (2010:113) menyatakan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi:

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi;
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya;
3. Kepuasan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih

diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya;

5. Perputaran karyawan turn over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri;
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu (Hasibuan, 2014:79):

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sutrisno (2014:77) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad (Mangkunegara, 2012:62) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

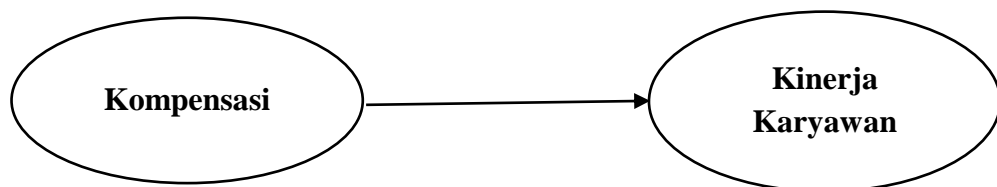
4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai & Sagala, 2014), kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti atas segala jasanya kepada perusahaan berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, 2016); (Mutholib, 2019); (Arifin, 2017) dan (Astuti & Sari, 2018). Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :

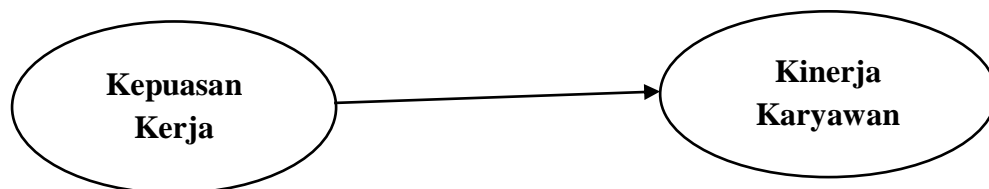


Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014:75). Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh penelitian dilakukan (Jufrizen, 2017); (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Nasution, 2018); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, &

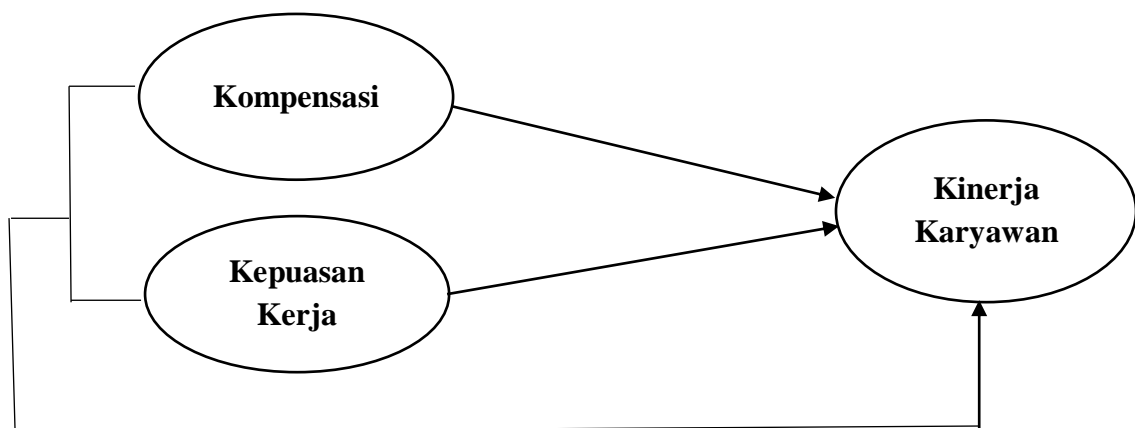
Siswadi, 2020);(Wahyudi & Tupti, 2019); (Syahputra & Jufrizen, 2019);(Khair & Hakim, 2020); (Jufrizen, 2016) dan (Arda, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2.2
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:108). Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran karyawan mengharuskan setiap perusahaan untuk memperhatikan dan memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang baik. Perusahaan perlu mencari cara agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Jufrizen et al., 2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2012:70).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentukan hipotesis dalam penelitian yaitu :

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia berpengaruh positif pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.
2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia berpengaruh positif pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.
3. Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Juliandi (2013:56) menjelaskan bahwa penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sugiyono (2012:55) menyatakan bahwa bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya (Juliandi, 2013:4).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan rumusan tentang ruang lingkup dan juga ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan serta penelitian suatu karya ilmiah. Dari uraian diatas, digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit pengertian yang akan diteliti, yaitu:

1. Kompensasi adalah imbalan jasa atau reward dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas hasil dari kinerjanya kepada perusahaan.

2. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja.
3. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai hasil kerja suatu individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Berikut ini indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Handoko (2011:246)	1. Permintaan Tenaga Kerja. 2. Kemampuan Perusahaan. 3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. 4. Produktivitas Kerja Karyawan. 5. Posisi Jabatan Karyawan. 6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Hasibuan (2014:127)	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,	1. Kepuasan finansial 2. Kepuasan fisik 3. Kepuasan sosial 4. Kepuasan psikologi Mangkunegara (2012:62)	Likert

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan di bagian sumber daya manusia yang berjumlah 33 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2012:91). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar maka diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2012:92). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling (sampel jenuh). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV – Medan bagian sumber daya manusia yang berjumlah 33 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan atau fakta – fakta yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) macam pengumpulan data, yakni :

1. Pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara daring , dikarenakan pandemi covid-19 ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument : metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban–jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2012:109), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
 - b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
 - c. Untuk alternative jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3
 - d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
 - e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1
2. Pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari:

- a. Penelitian kepustakaan yaitu, pengumpulan data yang diperoleh dari buku – buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2012:172). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji validitas dan reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 for Windows*.

3.7. Teknik Analisis Data

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

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:147). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b) Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

3.7.1.2. Uji Multikolineralitas

Multikolineralitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolineralitas (Ghozali, 2013:148). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineralitas dapat dilihat dari nilai R-square, F-hitung, t-hitung, dan standar errornya.

Gejala multikolinearitas ditandai dengan munculnya:

- a) Standar errornya tinggi.
- b) Tidak ada satupun nilai t-statistik yang signifikan baik pada $\alpha = 10\%$, $\alpha = 5\%$, ataupun $\alpha = 1\%$.
- c) Terjadi perubahan tanda atau tidak sesuai dengan teori.
- d) R2 sangat tinggi. (Ghazali, 2009:87).

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas (Situmorang and Lutfi, 2012:122).

$$E(\mu_i, \mu_j) \neq 0, \text{ sehingga } E(\mu_i)^2 \neq \delta^2.$$

Ini merupakan pelanggaran salah satu asumsi tentang model regresi linier berdasarkan metode kuadrat terkecil. Di dalam regresi, biasanya kita berasumsi bahwa $E(\mu_i)^2 = \delta^2$, untuk semua μ_i , artinya untuk semua kesalahan pengganggu, variannya sama. Pengujian untuk mendeteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara:

- Uji Formal yaitu Uji White (White's General Heteroscedasticity Test)
- Uji White dimulai pengujiannya dengan membentuk model:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + \mu_i$$

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Kinerja karyawan
- α = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Kepuasan kerja
- B_1 - B_2 = Koefisien Regresi dari variabel independen
- e = *Term of Error*

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji - t

Uji t-statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

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

Di mana :

- r = Besar korelasi antara variable x dan y
- t = hipotesis (t-hitung)
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah :

- a. Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis alternative diterima, artinya terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.

- b. Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka hipotesis alternative ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variable x terhadap variable y.



Gambar 3.1

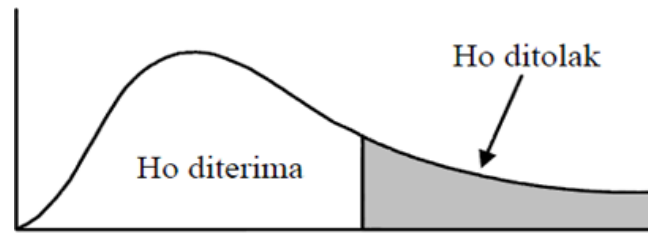
Kriteria Pengujian Uji-t

Sumber : (Sugiyono, 2012:262)

3.7.3.2. Uji – F

Uji F-statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:263). Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Uji-F

Sumber : (Sugiyono, 2012:264)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama- sama mempengaruhi variabel independen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono, nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2012:264):

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

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = jumlah sampel

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel - variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2013:87).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuisisioner sebanyak 33 buah dengan meneliti hasil kuesioner berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dari responden.

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV bagian Sumber Daya Manusia yang menjadi objek penelitian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor.

Adapun kuesioner yang disebarkan terdiri atas 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas/Kompensasi dan Kepuasan Kerja (X1 dan X2) masing-masing terdiri dari 18 dan 12 pertanyaan.
2. Variabel terikat/Kinerja Karyawan (Y) terdiri atas 15 pertanyaan.

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bagian Sumber Daya Manusia yang menjadi sampel berjumlah 33 orang. Karakteristik responden ini meliputi

jenis kelamin dan usia. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti di bawah ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	2	6,1
2	26 – 35 Tahun	14	42,4
3	36 – 45 Tahun	12	36,4
4	≥ 46 Tahun	5	15,2
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2020

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan usia diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26 – 35 tahun sebanyak 14 orang (42,4%), ≤ 25 tahun sebanyak 2 orang (6,1 %) , 12 orang (36,4%) berada pada rentang usia 36-45 tahun dan 5 orang responden (15,2%) berada pada rentang usia diatas ≥ 46 tahun.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	63,6
2	Perempuan	12	36,4
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2020

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 21 orang (63,6%) sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (36,4%).

Tabel. 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD/ SMP	-	-
2	SMA	15	45,5
3	D3	5	15,2
4	S1	11	33,3
5	S2	2	6,0
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Kuesioner 2020

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang (45,5%), 11 orang (33,3%) memiliki tingkat pendidikan S1, 5 orang (15,2%) memiliki tingkat pendidikan D3 dan 2 orang (6,0 %) memiliki tingkat pendidikan S2.

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.1.1. Variabel Kompensasi

Tabel 4.4. Persentase Skor Angket Variabel Kompensasi

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	14	42,4	19	57,6	-	-	-	-	-	-
Butir 2	12	36,4	21	63,6	-	-	-	-	-	-
Butir 3	19	57,6	14	42,4	-	-	-	-	-	-
Butir 4	19	57,6	14	42,4	-	-	-	-	-	-

Butir 5	14	42,4	19	57,6	-	-	-	-	-	-
Butir 6	16	48,5	17	51,5	-	-	-	-	-	-
Butir 7	17	51,5	16	48,5	-	-	-	-	-	-
Butir 8	20	60,6	13	39,4	-	-	-	-	-	-
Butir 9	18	54,5	15	45,5	-	-	-	-	-	-
Butir 10	16	48,5	16	48,5	1	3,0	-	-	-	-
Butir 11	15	45,5	18	54,5	-	-	-	-	-	-
Butir 12	14	42,4	19	57,6	-	-	-	-	-	-
Butir 13	16	48,5	17	51,5	-	-	-	-	-	-
Butir 14	13	39,4	20	60,6	-	-	-	-	-	-
Butir 15	19	57,6	14	42,4	-	-	-	-	-	-
Butir 16	14	42,4	19	57,6	-	-	-	-	-	-
Butir 17	15	45,5	18	54,5	-	-	-	-	-	-
Butir 18	17	51,5	16	48,5	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang “kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menentukan besaran kompensasi yang diberikan perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- b. Jawaban responden tentang “karyawan yang memiliki kompetensi khusus memperoleh kompensasi lebih besar dibanding karyawan lain” diperoleh

hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

- c. Jawaban responden tentang “perusahaan memberikan besaran kompensasi sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- d. Jawaban responden tentang “perusahaan mampu memberikan gaji sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- e. Jawaban responden tentang “besaran gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- f. Jawaban responden tentang “perusahaan mendengarkan pendapat dan saran yang diberikan oleh karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%.
- g. Jawaban responden tentang “perusahaan mendengarkan pendapat organisasi dalam menentukan besaran kompensasi” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%.
- h. Jawaban responden tentang “besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan undang-undang yang berlaku” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.

- i. Jawaban responden tentang “serikat buruh selalu menyampaikan keluhan karyawan kepada perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- j. Jawaban responden tentang “perusahaan membayarkan kompensasi sebagai bentuk kinerja karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.
- k. Jawaban responden tentang “besaran kompensasi yang saya terima disesuaikan dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- l. Jawaban responden tentang “perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan risiko kerja yang diterima karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- m. Jawaban responden tentang “jabatan seorang karyawan menentukan besaran kompensasi yang diberikan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%.
- n. Jawaban responden tentang “kompensasi diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.
- o. Jawaban responden tentang “tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang saya terima” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.

- p. Jawaban responden tentang “perusahaan menghargai keterampilan yang saya miliki” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- q. Jawaban responden tentang “kompensasi yang saya terima berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- r. Jawaban responden tentang “tingkat pendidikan karyawan menentukan besaran kompensasi yang diperoleh” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%.

4.1.1.2 . Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5. Persentase Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	19	57,6	14	42,4	-	-	-	-	-	-
Butir 2	15	45,5	18	54,5	-	-	-	-	-	-
Butir 3	25	75,8	8	24,2	-	-	-	-	-	-
Butir 4	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-
Butir 5	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-
Butir 6	23	69,7	10	30,3	-	-	-	-	-	-
Butir 7	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-
Butir 8	22	66,7	11	33,3	-	-	-	-	-	-

Butir 9	13	39,4	20	60,6	-	-	-	-	-	-
Butir 10	24	72,7	9	27,3	-	-	-	-	-	-
Butir 11	15	45,5	18	54,5	-	-	-	-	-	-
Butir 12	18	54,5	15	45,5	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang “perusahaan menempatkan posisi saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki di pekerjaan itu sendiri” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- b. Jawaban responden tentang “perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- c. Jawaban responden tentang “perusahaan memberikan gaji dan fasilitas kerja yang baik kepada karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75,8%.
- d. Jawaban responden tentang “fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu menunjang penyelesaian pekerjaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.
- e. Jawaban responden tentang “karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72,7%.

- f. Jawaban responden tentang “saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69,7%.
- g. Jawaban responden tentang “komunikasi antar para karyawan berjalan dengan baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.
- h. Jawaban responden tentang “atasan menghargai setiap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.
- i. Jawaban responden tentang “atasan sering memberikan motivasi kepada para karyawan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.
- j. Jawaban responden tentang “bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72,7%.
- k. Jawaban responden tentang “saya memperoleh penghargaan jika menunjukkan peningkatan kinerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- l. Jawaban responden tentang “saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4.1.1.3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6. Persentase Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	16	48,5	15	45,5	2	6,0	-	-	-	-
Butir 2	13	39,4	20	60,6			-	-	-	-
Butir 3	13	39,4	18	54,5	2	6,0	-	-	-	-
Butir 4	15	45,5	18	54,5			-	-	-	-
Butir 5	15	45,5	16	48,5	2	6,0	-	-	-	-
Butir 6	11	33,3	22	66,7			-	-	-	-
Butir 7	13	39,4	20	60,6			-	-	-	-
Butir 8	12	36,4	21	63,6			-	-	-	-
Butir 9	14	42,4	19	57,6			-	-	-	-
Butir 10	13	39,4	20	60,6			-	-	-	-
Butir 11	14	42,4	19	57,6			-	-	-	-
Butir 12	12	36,4	21	63,6			-	-	-	-
Butir 13	12	36,4	21	63,6			-	-	-	-
Butir 14	10	30,3	23	69,7			-	-	-	-
Butir 15	14	42,4	19	57,6			-	-	-	-

Sumber : Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang “saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.
- b. Jawaban responden tentang “tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.
- c. Jawaban responden tentang “pihak audit memberikan penilaian yang baik terhadap pekerjaan saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- d. Jawaban responden tentang “hasil kerja saya, sesuai dengan target yang diberikan perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.
- e. Jawaban responden tentang “pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan mampu saya selesaikan seluruhnya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.
- f. Jawaban responden tentang “saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%.
- g. Jawaban responden tentang “saya tidak pernah terlambat datang ke kantor” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%.

- h. Jawaban responden tentang “saya selalu disiplin mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.
- i. Jawaban responden tentang “saya pulang kerja sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- j. Jawaban responden tentang “Saya menjalankan sistem dan prosedur kerja dengan baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 atau sebesar 60,6 %
- k. Jawaban responden tentang “Saya mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.
- l. Jawaban responden tentang “Saya mampu menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%
- m. Jawaban responden tentang “Saya mampu mencari jalan keluar saat menghadapi masalah dalam pekerjaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%
- n. Jawaban responden tentang “Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69,7%.

- o. Jawaban responden tentang “Saya berani bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6%.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2012:172).

Tabel. 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
x1.1	.741	.296	Valid
x.1.2	.576	.296	Valid
x1.3	.390	.296	Valid
x1.4	.587	.296	Valid
x1.5	.605	.296	Valid
x1.6	.667	.296	Valid
x1.7	.306	.296	Valid
x1.8	.448	.296	Valid

x1.9	.591	.296	Valid
x1.10	.597	.296	Valid
x1.11	.544	.296	Valid
x1.12	.470	.296	Valid
x1.13	.399	.296	Valid
x1.14	.646	.296	Valid
x1.15	.661	.296	Valid
x1.16	.581	.296	Valid
x1.17	.470	.296	Valid
x1.18	.731	.296	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 30$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,296. Pada table diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel. 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
x2.1	.773	.296	Valid
x2.2	.521	.296	Valid
x2.3	.520	.296	Valid
x2.4	.721	.296	Valid
x2.5	.582	.296	Valid

x2.6	.425	.296	Valid
x2.7	.721	.296	Valid
x2.8	.579	.296	Valid
x2.9	.764	.296	Valid
x2.10	.676	.296	Valid
x2.11	.873	.296	Valid
x2.12	.487	.296	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 30$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,296. Pada table diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel. 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
y.1	.623	.296	Valid
y.2	.382	.296	Valid
y.3	.552	.296	Valid
y.4	.718	.296	Valid
y.5	.567	.296	Valid
y.6	.509	.296	Valid
y.7	.482	.296	Valid
y.8	.516	.296	Valid

y.9	.706	.296	Valid
y.10	.468	.296	Valid
y.11	.607	.296	Valid
y.12	.414	.296	Valid
y.13	.603	.296	Valid
y.14	.701	.296	Valid
y.15	.692	.296	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 33 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 30$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,296. Pada table diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kompensasi adalah sebesar 0.869. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.869 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kompensasi merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.868. Dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.868 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kepuasan kerja merupakan instrumen yang reliabel.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.850. Dengan

demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.850 > 0.60$ sehingga kesimpulannya adalah instrument kinerja karyawan merupakan instrumen yang reliabel.

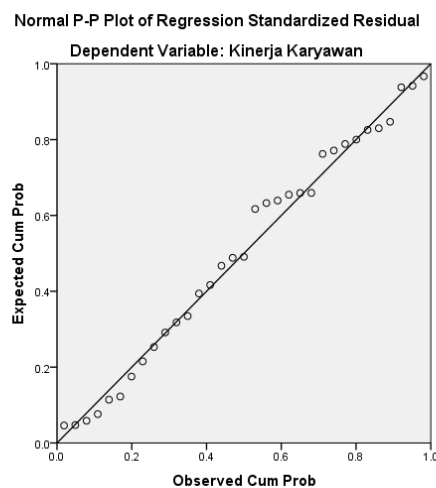
4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah menguji apakah dalam model statistik variabel – variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis *Probability Plot*, histogram dan uji *Kolmogorov smirnov*. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas P-Plot :

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas P-Plots

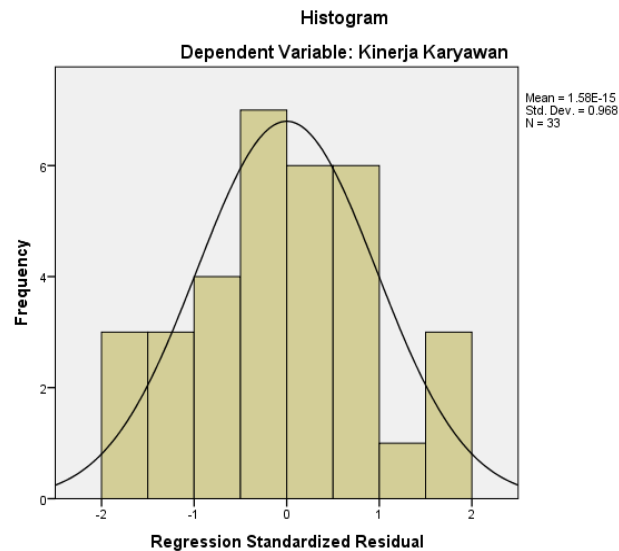


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dengan melihat tampilan gambar Probabilitas-Plots diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Selanjutnya

pengujian normalitas histogram dengan pendekatan yaitu jika distribusi data membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka distribusi data tidak normal dan sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka distribusi data normal. Berikut ini adalah table hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.13. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.6970	52.6667	65.7879
	Std. Deviation	5.06511	3.67990	4.40708
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.160	.086
	Positive	.130	.160	.086
	Negative	-.107	-.102	-.074
Test Statistic		.130	.160	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c	.132 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

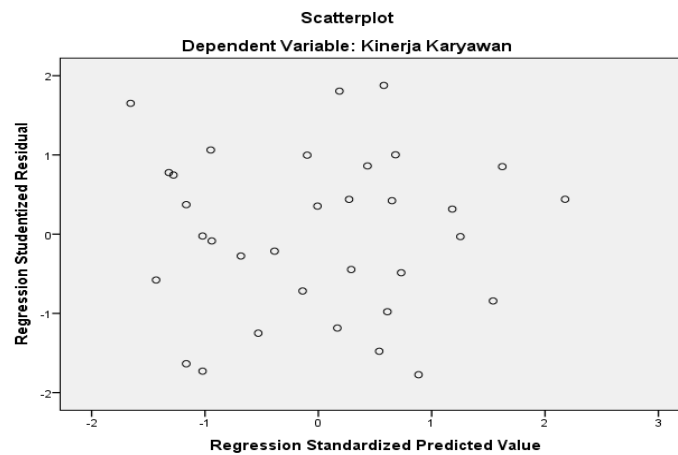
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan table diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov Smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah variabel kompensasi sebesar 0,167, variabel kepuasan kerja sebesar 0,132 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Alat menguji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisis grafik. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Dari gambar 4.3 diatas, terlihat titik–titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.2.2.3. Hasil Uji Multikolenaritas

Multikolinearitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 10.

1. Bila Tolerance digunakan $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikonearitas yang tidak serius.

2. Bila Tolerance digunakan $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolenaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202		
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031	.925	1.081
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF yaitu sebesar 1.081, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolenaritas diantara kedua variabel bebas tersebut.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.971 + 0.298X_1 + 0.489X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,298 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,489 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,489.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji-T (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.16. Hasil Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji t sebagai berikut:

Nilai t-tabel diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned}\text{Derajat bebas} &= n - k \\ &= 33 - 3 \\ &= 30\end{aligned}$$

Uji t-hitung dilakukan adalah uji satu, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1.697. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.259 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.690 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.4.2. Hasil Uji-F (Simultan)

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.336	2	112.168	8.472	.001 ^b
	Residual	397.180	30	13.239		
	Total	621.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 8.472 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.32, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama–sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.601 ^a	.361	.318	3.63859	.361	8.472	2	30	.001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *R-Square* sebesar 0,361, hal ini berarti bahwa 36,1% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 36,1% sementara 63,9% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Medan

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang bekerja, untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir, dan kekuasaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014:181). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.259 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Putra, Bagia, & Suwendra, 2016) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014:75). Kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kemampuan dan

keterampilan yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.690 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV - Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari Timoti Hendro yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja para karyawan dengan kata lain karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Hendro, 2018).

4.6.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Seorang karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:105). Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan dituntut untuk mampu

memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji-f) diperoleh nilai f-hitung sebesar 8.472 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.32, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Jufrizen et al. (2017) dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diharapkan dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diterima oleh para karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.

2. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus mampu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar para karyawan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya.
3. Faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa secara simultan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan, maka PT. Perkebunan Nusantara IV harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja para karyawannya, agar para karyawan semangat dalam bekerja dan memperhatikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 33 orang tentu sangat terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner belum menunjukkan realitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompesasi*. Medan: Madenatera.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).

- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, I. B., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2016).
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke 3.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2012). *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (Edisi 2.). Medan: USU Press.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kelima.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Restu Pramono
NPM : 1605160487
Tempat dan Tanggal Lahir : 21 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Dwi Kora No.10 B
Anak Ke : 1 (Anak Tunggal)

Data Orang Tua

Nama Ayah : Ponimin
Pekerjaan : Pedagang
Nama Ibu : Suwarni
Pekerjaan : Pedagang
Alamat : Jln. Dwi Kora No.10 B

Pendidikan Formal

1. 2004-2010 : SD Swasata Nurul Huda Medan (Lulus)
2. 2010-2013 : SMP Negeri 9 Medan (Lulus)
3. 2013-2016 : SMK Namira Tech Nusantara Medan (Lulus)
4. 2016-2020 : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, November 2020

Restu Pramono

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”. Saya mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Restu Pramono

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda silang (X) atau conteng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan :

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

IDENTITAS RESPONDEN

❖ Nama :

❖ Usia :

❖ Jenis Kelamin :

❖ Pendidikan Terakhir :

KOMPENSASI (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Permintaan Tenaga Kerja					
1	Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menentukan besaran kompensasi yang diberikan perusahaan					
2	Karyawan yang memiliki kompetensi khusus memperoleh kompensasi lebih besar dibanding karyawan lain					
3	Perusahaan memberikan besaran kompensasi sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan					
B	Kemampuan Perusahaan					
4	Perusahaan mampu memberikan gaji sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan					
5	Besaran gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja					
6	Perusahaan mendengarkan pendapat dan saran yang diberikan oleh karyawan					
C	Serikat Buruh/Organisasi Karyawan					
7	Perusahaan mendengarkan pendapat organisasi dalam menentukan besaran kompensasi					
8	Besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan					

	sesuai dengan undang-undang yang berlaku					
9	Serikat buruh selalu menyampaikan keluhan karyawan kepada perusahaan					
D	Produktivitas Kerja Karyawan					
10	Perusahaan membayarkan kompensasi sebagai bentuk kinerja karyawan					
11	Besaran kompensasi yang saya terima disesuaikan dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan risiko kerja yang diterima karyawan					
E	Posisi Jabatan Karyawan					
13	Jabatan seorang karyawan menentukan besaran kompensasi yang diberikan					
14	Kompensasi diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan					
15	Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang saya terima					
F	Pendidikan dan Pengalaman Kerja					
16	Perusahaan menghargai keterampilan yang saya miliki					

17	Kompensasi yang saya terima berdasarkan pengalaman kerja yang saya miliki					
18	Tingkat pendidikan karyawan menentukan besaran kompensasi yang diperoleh					

KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kepuasan Finansial					
1	Perusahaan menempatkan posisi saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki di pekerjaan itu sendiri					
2	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
3	Perusahaan memberikan gaji dan fasilitas kerja kepada karyawan					
B	Kepuasan Fisik					
4	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu menunjang penyelesaian pekerjaan					
5	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
6	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja					
C	Kepuasan Sosial					
7	Komunikasi antar para karyawan berjalan dengan baik					
8	Atasan menghargai setiap pekerjaan dan prestasi kerja karyawan					
9	Atasan sering memberikan motivasi kepada para karyawan					
D	Kepuasan Psikologi					
10	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan					

11	Saya memperoleh penghargaan jika menunjukkan peningkatan kinerja					
12	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kualitas Kerja					
1	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya					
3	Pihak Audit memberikan penilaian yang baik terhadap pekerjaan saya					
B	Kuantitas Kerja					
4	Hasil kerja saya, sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
5	Pekerjan tambahan yang diberikan oleh atasan mampu saya selesaikan seluruhnya					
6	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
C	Ketepatan Waktu					
7	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor					
8	Saya selalu disiplin					

	mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
9	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan					
D	Efektivitas					
10	Saya menjalankan sistem dan prosedur kerja dengan baik					
11	Saya mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan					
12	Saya mampu menggunakan jam kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
E	Kemandirian					
13	Saya mampu mencari jalan keluar saat menghadapi masalah dalam pekerjaan					
14	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat					
15	Saya berani bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan					

Reponden

TERIMA KASIH

(.....)

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	84
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	75
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	85
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	78
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	79
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76
7	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	80
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	85
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	86
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	74
14	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	88
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	88
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	84
19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	80
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	76
21	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	80
22	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	79
23	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	78
24	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	81
25	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	82
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	78

27	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	82
28	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	76
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
32	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	80
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	55
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
10	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
13	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	53
16	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	55
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
19	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	51
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58

27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
28	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	72
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	73
31	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73

Uji Validitas

Variabel Kompensasi

Correlations		
		Kompensasi
x1.1	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.2	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.3	Pearson Correlation	.390*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	33
x1.4	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.5	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.6	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.7	Pearson Correlation	.306
	Sig. (2-tailed)	.084
	N	33
x1.8	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	33
x1.9	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.10	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.11	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
x1.12	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33

x1.13	Pearson Correlation	.399
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	33
x1.14	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.15	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.16	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x1.17	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
x1.18	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kompensasi	Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	18

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations		
		Kepuasan Kerja
x2.1	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.2	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
x2.3	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
x2.4	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.5	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.6	Pearson Correlation	.425*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	33
x2.7	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.8	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.9	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.10	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.11	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
x2.12	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33

Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.868	12

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations		Kinerja Karyawan
y.1	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.2	Pearson Correlation	.382
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	33
y.3	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
y.4	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.5	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
y.6	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	33
y.7	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33
y.8	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
y.9	Pearson Correlation	.706**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.10	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
y.11	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.12	Pearson Correlation	.414*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	33
y.13	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.14	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
y.15	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	2	6,1
2	26 – 35 Tahun	14	42,4
3	36 – 45 Tahun	12	36,4
4	≥ 46 Tahun	5	15,2
Jumlah		33	100

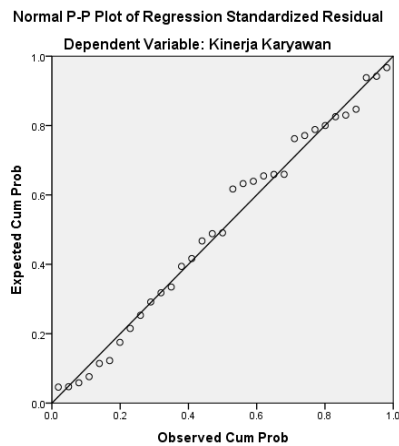
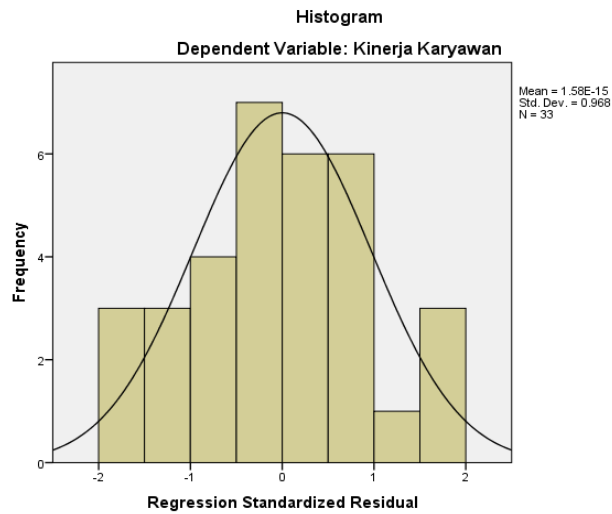
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	63,6
2	Perempuan	12	36,4
Jumlah		33	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD/ SMP	-	-
2	SMA	15	45,5
3	D3	5	15,2
4	S1	11	33,3
5	S2	2	6,0
Jumlah		33	100

Uji Normalitas

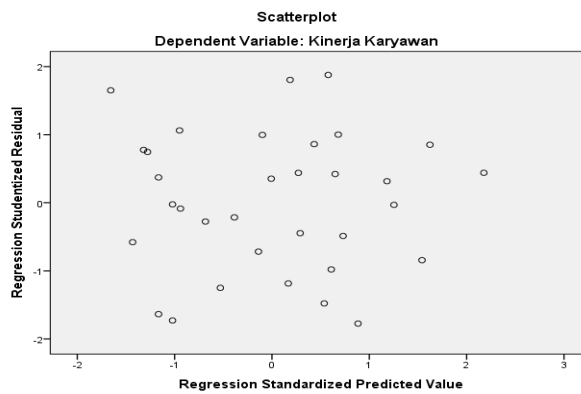


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.6970	52.6667	65.7879
	Std. Deviation	5.06511	3.67990	4.40708
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.160	.086
	Positive	.130	.160	.086
	Negative	-.107	-.102	-.074
Test Statistic		.130	.160	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c	.132 ^c	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heterokedastisitas



Uji T dan Uji Multikolinaritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202		
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031	.925	1.081
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.336	2	112.168	8.472	.001 ^b
	Residual	397.180	30	13.239		
	Total	621.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.601 _a	.361	.318	3.63859	.361	8.472	2	30	.001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel - t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
	42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
	43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
	44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
	45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
	46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
	47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
	48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
	49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
	50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
	51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
	52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
	53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
	54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
	55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
	56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
	57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
	58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
	59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
	60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
	61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
	62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
	63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
	64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
	65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
	66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
	67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
	68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
	69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
	70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
	71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
	72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
	73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
	74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
	75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
	76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
	77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
	78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
	79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
	80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel - F

Titik Persentasi Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
3	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
4	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
5	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
6	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
7	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
8	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
9	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
10	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
11	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
12	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
13	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
14	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
15	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
16	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
17	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
18	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
19	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
20	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
21	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
22	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
23	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
24	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
25	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
26	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
27	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
28	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
29	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
30	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
31	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
32	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
33	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
34	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
35	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
36	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
37	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
38	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
39	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
40	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
41	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
42	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
43	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
44	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
45	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel – R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

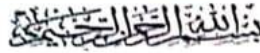
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : RESTU PRAMONO
NPM : 1605160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Item	Deskripsi Bimbingan Proposal	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Perbaiki masalah yang dihadapi di latar belakang yang belum terlalu jelas. 2. Perbaiki identifikasi masalah yang belum terlalu jelas. 3. Perbaiki rumusan masalah yang belum terlalu jelas. 4. Lanjut ke bab 2.	27 Juni 2020 4 Juli 2020 11 Juli 2020	
Bab 2	1. Penulisan kata harus sesuai dengan EYD. 2. Tambahkan penelitian terdahulunya tiga lagi. 3. Perbaiki kerangka konseptualnya. 4. Lanjut ke bab 3.	15 Juli 2020 18 Juli 2020	
Bab 3	1. Perbaiki tabel penelitiannya. 2. Cari terlebih dahulu populasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV di bagian SDM.	26 Juli 2020	
Daftar Pustaka	1. Gunakan mendelay untuk membuat daftar pustaka.	3 Agustus 2020	
Persetujuan Seminar Proposal	1. ACC seminar proposal.	3 Agustus 2020	

Medan, Agustus 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Restu Pramono
N .P.M. : 1605160487
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Dwi Kora No. 10 G Medan
Judul/Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Okay
Bab I	Letak belakang, jangan terlalu banyak kutipan dari Teori
Bab II	Teori yang digunakan Harap dari buku? terbaru (jika tahun terakhir)
Bab III	Sampel. Harus jelas Sumbanya.
Lainnya	Harap HA kutipan dari jurnal dimasukkan pada BAB II.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M

Sekretaris

Dr. JUBRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Pajar Pasaribu, SE., M.Si.



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Restu Pramono
N.P.M. : 1605160487
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Juli 1998
Alamat Rumah : Jalan Dwi Kora No. 10 G Medan
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M**

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M

Pembanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624547, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1442/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2020

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

Medan, 7/1/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Restu Pramono
NPM : 1605160487
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah :
- 1) A. Kurangnya disiplin kerja dari para karyawan dapat mengganggu terciptanya kinerja yang maksimal
 - B. Karyawan harus memahami budaya yang berkembang dalam perusahaan agar dapat memperoleh manfaat positif guna menciptakan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan
 - 2. A. Kompetensi yang kurang baik dapat menyebabkan tidak maksimalnya kinerja dari para karyawan
 - B. Pemberian pelatihan merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan
 - 3. A. Pemberian kompensasi yang baik dapat memberi dorongan kepada para karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan
 - B. Rasa puas dalam diri karyawan atas peran dan hasil kerjanya dapat memberi dampak positif bagi kinerja karyawan tersebut

- Rencana Judul :
- 1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
 - 2. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 - 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara IV

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

Hormat Saya
Pemohon

(Restu Pramono)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1442/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2020

Nama Mahasiswa : Restu Pramono
 NPM : 1605160487
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 27/12/2019
 Nama Dosen pembimbing¹⁾ : *Muhammad Ras Musri* *ff*
 Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan PT.P N M.*

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *07/03/2020*
 Dosen Pembimbing

 (Muhammad Ras Musri, S.IP, H.H.)

Keterangan:
 1) Ditandatangani Pengantar Program Studi
 2) Ditandatangani Dosen Pembimbing
 Lembar Disetujui oleh Dosen pembimbing, ditandatangani di atas kertas bergaris ke-7 no pada nomor urut "Lembar Pengajuan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RESTU PRAMONO
NPM : 1605160487
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DATA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23 Juli 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 20....

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

Assalamu'alaikum W. W.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Lengkap

R	E	S	T	U		P	R	A	M	O	H	O							
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM

1	6	0	5	1	6	0	4	0	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/Tgl Lahir

M	E	D	A	N		2	1	J	U	L	I		1	9	9	8			
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	--	--

Program Studi ~~MANAJEMEN EKONOMI PERUSAHAAN~~ MANAJEMEN

Alamat Mahasiswa

J	L		D	W	I		K	O	R	A		N	O		I	B			
---	---	--	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	--	---	---	--	--	--

Tempat Penelitian

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

Alamat Penelitian

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

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dan perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain
1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Sanfudin Habbuan, SE, M.Si.)

Wassalam
Pemohon

RES TU PRAMONO



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

Jalan Kapten Mukhtar Dairi No. 3 Medan 20220 Telp. (061) 6623331, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2211 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Restu Pramono
N P M : 1605160487
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.Perkeluhun Nusantara IV Medan

Dosen Pembimbing : Muhammad Ras Muls, S.Ip.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Juli 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Peninggal

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



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

Jalan Kapten Muhtar Diansi No. 3 Medan 20258 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2211 /AL3-AU/UMSU-DS/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Jln.Letjend Suprpto No,2
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 : Restu Pramono
Npm : 1605160487
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.

Tembusan :



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

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

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

Nomor : 04.07/X/05664/III/2020
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 14 Agustus 2020

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
JALAN KAPTEN MUKHTAR BASRI NO. 3 MEDAN
MEDAN
DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 2211 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 tanggal : 23 Juli 2020, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	RESTU PRAMONO	1605160487	PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Diizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : SUMBER DAYA MANUSIA
Terhitung mulai tgl. : 17 Agustus 2020 s/d 27 Agustus 2020

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara *online*.
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan..
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan konfirmasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan
 - a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
 - b. Membawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesediaan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berperilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku di tempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.

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

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia



Bambang Agustiah
Kepala Bagian

Tembusan :
- KANTOR DIREKSI SUMBER DAYA MANUSIA
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : restupramono21@gmail.com) / (No.HP : 081260834166)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar di sampaikan
kepada pihak yang bersangkutan

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

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

Nomor : 2901/IL3-AU/UMSU-05/I/2020 Medan, 29 Shafar 1442 H
Lamp. : - 17 Oktober 2020 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Restu Pramono**
N P M : **1605160487**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


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

Tembusan :

1. Pertinggal.



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

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

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

SURATKETERANGAN

No. 04.07/SK/5665/X/2020

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.07/X/05665/VIII/2020 tanggal 14 Agustus 2020 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswari Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	RESTU PRAMONO	1605160487	PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI
Bagian : SUMBER DAYA MANUSIA
Tmt Riset : 17 Agustus 2020 s/d 27 Agustus 2020

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

Medan, 21 Oktober 2020
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia


Bambang Aqushan
Kepala Bagian