

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

IRA JENNY HANDAYANI
NPM. 1405160309

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : IRA JENNY HANDAYANI
NPM : 1405160309
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan (Ijazah) *Dulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Pengaji

Pengaji II

RAHMAD BAHADJA, SE, M.Si

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Pengantar

DR. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

FAUZI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IRA JENNY HANDAYANI
N.P.M : 1405160309
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018


Pembimbing Skripsi



Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : IRA JENNY HANDAYANI
 N.P.M : 1405160309
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05/3-2018	Hasil Pembahasan Harus dijelaskan Hasil Penelitian Secara Jelas Antara Masing-Masing Variabel.		
08/3-2018	Kesimpulan Harap dirarasikan secara singkat dan padat Agar Mudah dimengerti.		
15/3-2018	Daftar Pustaka Harus dimasukkan semuanya Kutipan yang diambil		
19/3-2018	ACC Moju Sidang		

Medan, Maret 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IRA JENNY HANDAYANI
NPM : 1405161307
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Siklus : Ekonomi (Akuntansi/Pajak/Manajemen/TEBP/
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 identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2017
Pembuat Pernyataan



RE :

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

ABSTRAK

IRA JENNY HANDAYANI (1405160309) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Skripsi. 2018

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 39 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di bagian SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pemilihan sampel digunakan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Penelitian ini memakai tiga variabel bebas yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin (X3) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang dikumpulkan melalui *questioner* yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Untuk uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} 2,738 > t_{tabel} 2,028$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} 4,326 > t_{tabel} 2,028$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} 0.465 < t_{tabel} 2.028$ dengan nilai signifikan $0.645 > 0,05$, dan untuk variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai $f_{hitung} 7.108 > f_{tabel} 2,87$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,379 menunjukkan bahwa 37,9% pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang tercinta kepada orang tua penulis tercinta Ayahanda Abdul Kusasi dan Ibunda Erna Waty yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa dan pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Juga kepada abang penulis Irvan Pratama dan Irsan Junaidi, serta kakak penulis Irma Gustina yang banyak membantu.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan III dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing pada penulisan yang telah rela mengorbankan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesai skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawainya yang banyak membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan beserta Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Buat Riyandi Nurrahmad, Ika Widya Sahry, Yuni Sartika, Putri Utami Ningsih, Yunita Sari Waruwu, Muhammad Hidayat, Andaru Baskara Sadewo dan Nurhidayah yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Buat teman – teman kelas E Manajemen Pagi angkatan 2014 yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan – perbaikan di masa yang akan datang.

Dengan demikian penulis juga mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dan bagi mahasiswa lain agar dapat menjadi perbandingan dan dapat digunakan bagi yang membutuhkan dengan sebaik – baiknya.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2018

Penulis

(Ira Jenny Handayani)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Unsur-unsur Kinerja.....	9
d. Penilaian Kinerja.....	10
f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	10
g. Indikator Kinerja.....	12
2. Kompensasi.....	13
a. Pengertian Kompensasi	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	14
c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	16
d. Asas-asas Kompensasi.....	17
e. Metode Kompensasi.....	18
f. Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	19
3. Pelatihan.....	20
a. Pengertian Pelatihan.....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	21
c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	22

e. Indikator Pelatihan.....	24
4. Disiplin.....	24
a. Pengertian Disiplin.....	24
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	26
c. Tujuan dan Manfaat Disiplin.....	27
d. Pentingnya Disiplin	28
e. Dimensi dan Indikator Disiplin	29
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Oprasional.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Data Peneltian.....	50
2. Identitas Responden	50
3. Analisis Variabel Penelitian	53
4. Hasil Analisis Data	62
B. Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Waktu Penelitian.....	38
Tabel III-2 Skala Likert.....	39
Tabel III-3 Validitas Instrumen Kompensasi (X1)	40
Tabel III-4 Validitas Instrumen Pelatihan (X2).....	41
Tabel III-5 Validitas Instrumen Disiplin (X3)	41
Tabel III-6 Validitas Instrumen Kinerja (Y)	42
Tabel III-7 Reabilitas Variabel Kompensasi (X1)	43
Tabel III-8 Reabilitas Variabel Pelatihan (X2)	43
Tabel III-9 Reabilitas Variabel Disiplin (X3)	44
Tabel III-10 Reabilitas Variabel Kinerja (Y)	44
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel IV-2 Usia Responden	51
Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan	52
Tabel IV-4 Lama Bekerja	52
Tabel IV-5 Tingkat Penghasilan	53
Tabel IV-6 Skor Variabel Kompensasi (X1)	54
Tabel IV-7 Skor Variabel Pelatihan (X2)	56
Tabel IV-8 Skor Variabel Disiplin (X3)	58
Tabel IV-9 Skor Variabel Kinerja (Y)	60
Tabel VI-10 Uji Multikolinearitas	64
Tabel IV-11 Koefisiens Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV-12 Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	68
Tabel IV-13 Uji t Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	70

Tabel IV-14 Uji t Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	72
Tabel IV-15 Uji f	74
Tabel IV-16 Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar II-2 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar II-4 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar IV-1 Scatterplot	63
Gambar IV-2 Scatterplot	65
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis	69
Gambar III-4 Kriteria Pengujian Hipotesis	71
Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis	73
Gambar III-6 Kriteria Pengujian Hipotesis	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sekarang setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan menjadi lebih maju dan dapat mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia - manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengembangkan perusahaan agar perusahaan menjadi lebih sukses. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, disiplin dan pemberian motivasi.

Menurut Hasibuan (2007, hal.94) menyatakan “ kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sastrohadiwiryo dalam Hazmanan (2017, hal.06) “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.44) dikemukakan bahwa “pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Program pelatihan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. dengan demikian, diadakannya program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan yang bertujuan agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya”.

Selain kompensasi dan pelatihan, disiplin kerja sangat penting menentukan kinerja. Karena disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Menurut Sutrisno (2011, hal.89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

PT Perkebunan Nusantara IV adalah anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agroindustri. Mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup

pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PT Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 1 Unit Kebun Teh, 3 Unit Rumah Sakit, 1 Unit Proyek Pengembangan Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil wawancara, adapun masalah kinerja karyawan yang dihadapi di PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah masih belum sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan dengan beban kerja dan masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan serta masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak disiplin. Sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan terhambat. Hal ini dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu atau target yang ditentukan.

Menurut Rendy, Heru dan Arik dalam jurnalnya (2014) “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial. Dan menurut Irsan Junaidi dalam jurnalnya (2016) “Pengaruh Penghargaan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ” Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti apabila kompensasi meningkat

maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Menurut Made, Fridana dan Nyoman dalam jurnalnya (2016) “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, yang artinya kalau instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai maka instansi harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai. Sedangkan Mailiana mengatakan dalam jurnalnya (2016) “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Agusta dan Eddy dalam jurnal mereka (2013) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Dwi Putri (2017) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan”.**

B. Identifikasi Masalah

Dari gejala masalah utama kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa hal, yaitu :

1. Masih belum sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan dengan beban kerja
2. Masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan
3. Masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak disiplin.

C. Batasan Masalah

Adapun faktor – faktor kinerja yang dibatasi dalam penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan dan disiplin. Dan batasan lainnya adalah objek penelitian, yaitu karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan di bagian SDM dan Umum.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV ?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT Perkebunan Nusantara IV Medan tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan kompensasi, pelatihan dan disiplin sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang didapatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya

Menurut Mangkunegara (2009, hal.67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sinambela (2012, hal.136) mengemukakan bahwa “ kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Hasibuan (2007, hal.94) menyatakan “ kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Selain itu, Rivai (2014, hal.447) berpendapat “ kinerja sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan oprasional perusahaan dalam manfaat sumber-sumber yang dimiliki”.

Definisi diatas menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam perusahaan, dimana dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat, disamping itu dapat memperoleh hasil yang maksimal, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu, ketika melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah : “ Faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut sutrisno (2011, hal.151) adalah :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerima atas penjelasan peranan seorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

c. Unsur-unsur Kinerja

Unsur-unsur kinerja karyawan merupakan kriteria mengenai kinerja karyawan dikatakan baik atau kurang, menurut Hasibuan (2008, hal.95) unsur-unsurnya adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerjasama
- 6) Kecakapan
- 7) Tanggung Jawab
- 8) Efektivitas dan Efisiensi

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Yani (2012, hal.117) “ penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara menilai kinerja dengan proses tertentu, dengan adanya penilaian kinerja dapat sangat berguna untuk perbaikan sistem kerja organisasi yang akan datang.

e. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Yani (2012, hal.119) meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan-kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training dan latihan
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.

- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2012, hal.121) yaitu :

- 1) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

- 2) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan bagi karyawan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.

f. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006, hal.260) yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional

perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia terutama yang terkait dengan program pendidikan dan pelatihan serta prestise perusahaan. sedangkan dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan, gaya hidup, harga diri, dan perasaan sumber daya manusia terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat bagi manajemen organisasi untuk mendorong semangat kerja, produktivitas, kepuasan kerja dan akhirnya meningkatkan loyalitas sumber daya manusia.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hazmanan (2017, hal.05) “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula dalam Hazmanan (2017, hal.05) “kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”.

Lawler dalam Hazmanan (2017, hal.06) menyatakan bahwa paket kompensasi terdiri dari pembayaran dan keuntungan (*pay and benefit*). Pembayaran disebut juga kompensasi langsung, yang selanjutnya dibagi menjadi 2 yaitu : *system* gaji dan penghasilan, ditambah imbalan berdasarkan kinerja. Keuntungan yang disebutnya sebagai kompensasi tidak langsung merupakan berbagai keuntungan umum yang diberikan kepada karyawan, seperti program perlindungan yang diserahkan kepada pihak yang berwenang, asuransi kesehatan, imbalan di waktu tidak kerja dan berbagai keuntungan pekerja lainnya.

Selain itu, menurut Rivai dalam Hazmanan (2017, hal.05) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam Hazmanan (2017, hal.81) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi kepada 6 (enam), yaitu :

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standard biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Sedangkan menurut Hazmanan Khair (2017, hal.85) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi kepada 3 (tiga), yaitu :

1. Faktor Internal Organisasi

Besarnya kompensasi yang akan diterima oleh individu yang ada disuatu organisasi di pengaruhi oleh faktor yang ada dari dalam organisasi. Adapun faktor-faktor internal organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Organisasi
- b. Serikat Pekerja

2. Faktor Pribadi Sumber Daya Manusia

Faktor pribadi merupakan karakteristik pribadi yang mempengaruhi banyak hal. Dalam hal ini faktor pribadi yang mempengaruhi besaran kompensasi adalah karakteristik atau keadaan dari SDM yang bisa mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, seperti latar belakang pendidikan yang dimiliki SDM, posisi pekerjaan, *skill* atau keterampilan yang dimiliki. Adapun faktor-faktor pribadi sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Produktivitas Kerja
- b. Posisi dan Jabatan
- c. Pendidikan dan Pengalaman
- d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

3. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor yang ada diluar organisasi juga memberikan pengaruh dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima. Berikut diuraikan beberapa faktor dari eksternal perusahaan yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia suatu organisasi :

- a. Penawaran dan Permintaan Kerja
- b. Biaya Hidup
- c. Kebijakan Pemerintah
- d. Kondisi Perekonomian Nasional

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Komaruddin dalam Hazmanan (2017, hal. 103) mendeskripsikan fungsi kompensasi berupa gaji yang dapat membantu manajer personalia dalam :

- 1) Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan kedalam organisasi
- 2) Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- 3) Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Sedangkan menurut Martoyo dalam Hazmanan (2017, hal. 102) fungsi kompensasi yaitu :

- 1) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
- 2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Dan menurut Hasibuan dalam Hazmanan (2017, hal.107) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1) Ikatan Kerjasama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi .
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Dan menurut Werther dan Davis dalam Hazmanan (2017, hal.105) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan

d. Asas-asas Kompensasi

Besarnya kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan Hasibuan dalam Hazmanan (2017, hal. 193).

1) Asas Adil

besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

e. Metode Kompensasi

Menurut Hazmanan (2017, hal.177) “dalam pelaksanaan kompensasi memiliki metode kompensasi yang akan dilaksanakan antara lain menggunakan metode tunggal dan metode jamak

1) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya

2) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan gaji pokok seseorang. Jadi standar-standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

f. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2012, hal. 56) dimensi kompensasi yaitu :

1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja, pembayaran terhadap bahaya dan program pelayanan karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hazmanan (2017, hal.191) indikator kompensasi ada 5 (lima) yaitu :

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan
- 2) Struktur pembayaran
- 3) Penentu bayaran individu
- 4) Metode pembayaran
- 5) Control pembayaran

3. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas semua kepegawaian. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari.

Menurut Danang Sunyoto (2015, hal.138) “pelatihan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”.

Mondy (2008, hal.210) “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini”.

Sedangkan Burhanuddin (2015, hal.142) berpendapat bahwa “ pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan”.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2011, hal.44) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari definisi pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dan untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2014, hal.156) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

Sedangkan menurut Rivai (2014, hal. 173) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1) Tujuan Pelatihan

Menurut Danang Sunyoto (2015, hal.141) tujuan pelatihan yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan
- c. Mengurangi waktu belajar
- d. Memecahkan permasalahan operasional
- e. Promosi karyawan
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Sedangkan menurut Carrel dalam Salinding (2011, hal. 15) tujuan pelatihan yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan
- h. Pengembangan pesonil karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut.

2) Manfaat Pelatihan

Menurut Danang Sunyoto (2015, hal.142) manfaat pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Sedangkan menurut Sadili Samsudin dalam Burhanuddin (2015, hal.145) manfaat pelatihan adalah :

- a. Mengurangi kesalahan produksi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi
- d. Mengurangi tidakan *turnover*
- e. Mengurangi biaya produksi

- f. Mengurangi kecelakaan kerja
- g. Meminimalkan biaya asuransi
- h. Meningkatkan fleksibilitas karyawan
- i. Meningkatkan komunikasi
- j. Meningkatkan kerjasama tim yang lebih baik
- k. Hubungan karyawan yang lebih harmonis
- l. Mengubah etos budaya perusahaan
- m. Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas

d. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Sinambela (2012, hal.60) yaitu :

- 1) Pengembangan pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Kompetensi
- 5) perilaku

Sedangkan indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal.62)

yaitu :

- 1) Tujuan pelatihan
- 2) Materi
- 3) Metode yang digunakan
- 4) Kualifikasi peserta
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Waktu (banyaknya sesi)

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sutrisno (2011, hal.89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Rivai dan Sagala (2013, hal.825) dalam jurnal Putri berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Sedangkan menurut Setyaningdyah (2013, hal.145) dalam jurnal Putri “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”.

Selain itu, menurut Sinatasih dan Wiratma (2013, hal.129) dalam jurnal Putri “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai oleh karyawan tersebut dan target pekerjaan akan dapat tercapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal.89) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Hasibuan (2007, hal.194) yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Balas jasa

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012, hal. 243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan rasa saling percaya diantara atasan dan bawahan.

Tindakan pendisiplinan juga bermanfaat untuk membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

d. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012, hal. 239), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan korektif.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai.

e. Dimensi dan Indikator Disiplin

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja

Menurut Wirawan (2015, hal.280) dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

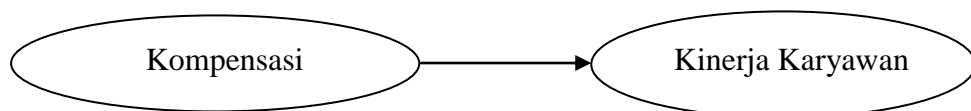
- 1) Integritas
- 2) Mematuhi peraturan organisasi
- 3) Mematuhi jam kerja
- 4) Manajemen waktu

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stefanus, Soe'oad dan Gunawan (2015) dengan judul “ pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Persero *Regional Office* Malang” diketahui bahwa kompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi.

Menurut sastrohadiwiryono dalam buku Yuniarsih (2011, hal.125) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan

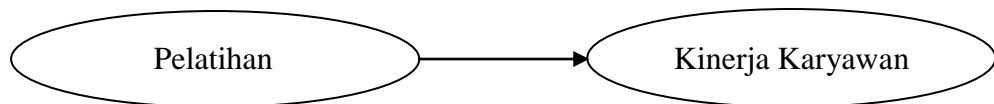


Gambar II.1 : Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan Sutya dan Wayan Mudiartha (2016) dengan judul “ pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali” diketahui bahwa variabel pelatihan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik pelatihan maka akan semakin baik kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali.

Menurut Sutrisno (2011, hal.70) bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.



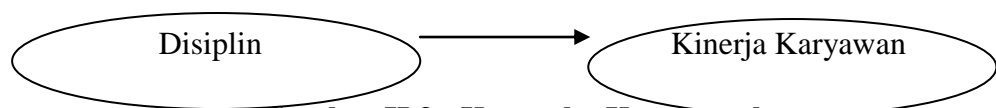
Gambar II.2 : Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut wirawan (2015, hal.279) salah satu perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerjanya. Ada dua istilah yang terkait dengan konsep tersebut yaitu perilaku disiplin pegawai dan tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh organisasi. Perilaku disiplin pegawai adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut disebut perilaku *indisipliner*. Pendisiplinan pegawai adalah

tindakan organisasi yang dilakukan organisasi untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang *indiscipliner*.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widi Purnama Sari (2015) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga.



Gambar II.3 : Kerangka Konseptual

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

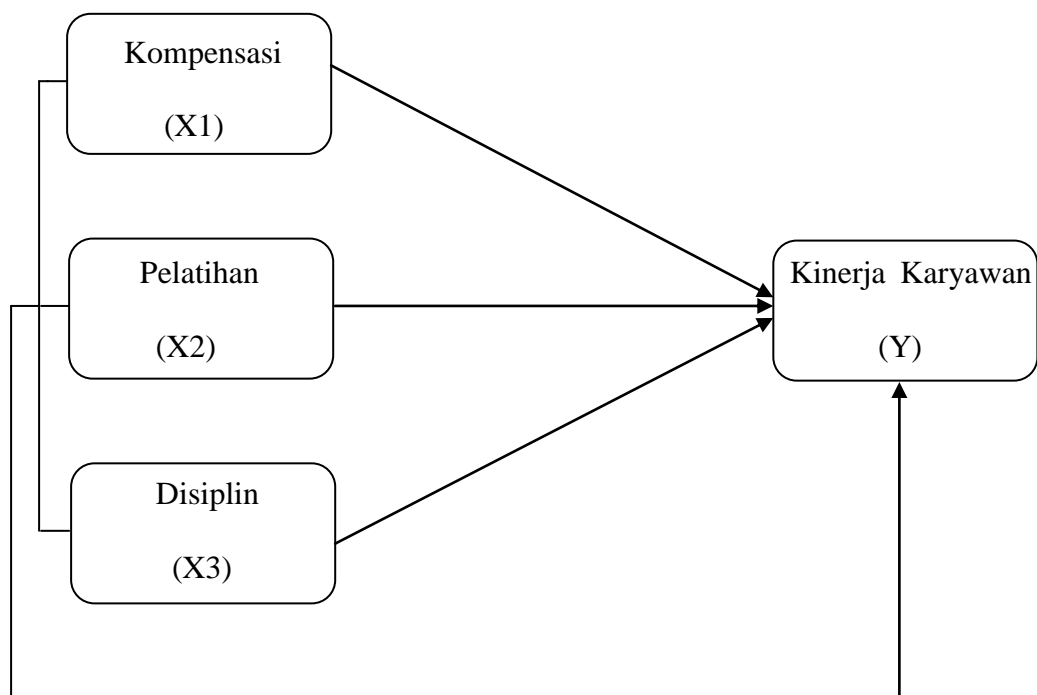
Penulis melihat penelitian terdahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”. Diketahui bahwa penelitian secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011, hal. 103) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

Sedangkan menurut Yani (2012, hal. 139) mengemukakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dana, bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.4 : Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori Juliandi, Irfan dan Sapri (2015, hal. 44). Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun topik utama yang, menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah kompensasi sebagai (X1), pelatihan sebagai (X2), dan disiplin sebagai (X3).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok/besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Menuru Mangkunegara dalam Hazmanan (2017, hal. 191)

indikator kompensasi yaitu :

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan
- 2) Struktur pembayaran
- 3) Penentuan bayaran individu
- 4) Metode pembayaran
- 5) Kontrol pembayaran

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dan untuk meningkatkan produktivitas dan presatsi kerja karyawan.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal.62) yaitu :

- 1) Tujuan pelatihan
- 2) Materi
- 3) Metode yang digunakan
- 4) Kualifikasi peserta
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Waktu (banyaknya sesi)

3. Disiplin (X3)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai oleh karyawan tersebut dan target pekerjaan akan dapat tercapai.

Menurut Wirawan (2015, hal. 280) dimensi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Integritas
- 2) Mematuhi peraturan organisasi
- 3) Mematuhi jam kerja
- 4) Manajemen waktu

4. Kinerja (Y)

merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam perusahaan, dimana dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat, disamping itu dapat memperoleh hasil yang maksimal, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan.

adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006, hal.260) yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan pada tanggal 08 Januari 2018 s/d 09 Maret 2018, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III-1
Waktu Penelitian

No	Keterangan	Bulan/Minggu															
		Des'17				Jan'17				Feb'18				Mar'18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Riset Awal																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
7	Penyusunan Skripsi																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.115) menyatakan bahwa “ populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteistik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian SDM dan bagian Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 39 orang/karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 39 karyawan yang bekerja di bagian SDM dan Umum PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian, Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 69).

2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak, Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 69). *Questioner* ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar, akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar Sugiyono (2012, hal. 248) maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuarat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)$ = Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y
- R_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Menurut Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 77) langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila

nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen.

Tabel III-3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,326 (Positif)	0,043 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,461 (Positif)	0,003 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,437 (Positif)	0,005 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,305 (Positif)	0,075 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,353 (Positif)	0,027 $<$ 0,05	Valid
Item 6	0,479 (Positif)	0,002 $<$ 0,05	Valid
Item 7	0,381 (Positif)	0,017 $<$ 0,05	Valid
Item 8	0,264 (Positif)	0,014 $<$ 0,05	Valid
Item 9	0,436 (Positif)	0,006 $<$ 0,05	Valid
Item 10	0,381 (Positif)	0,017 $<$ 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas $<$ 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X2)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,261 (Positif)	0,009 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,115 (Positif)	0,086 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,758 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,207 (Positif)	0,026 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,492 (Positif)	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 6	0,492 (Positif)	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 7	0,598 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 8	0,732 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 9	0,588 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 10	0,285 (Positif)	0,078 $<$ 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel pelatihan (X2) dinyatakan valid.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X3)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,531 (Positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Item 2	0,317 (Positif)	$0,049 < 0,05$	Valid
Item 3	0,416 (Positif)	$0,008 < 0,05$	Valid
Item 4	0,274 (Positif)	$0,092 < 0,05$	Valid
Item 5	0,585 (Positif)	$0,007 < 0,05$	Valid
Item 6	0,274 (Positif)	$0,092 < 0,05$	Valid
Item 7	0,317 (Positif)	$0,049 < 0,05$	Valid
Item 8	0,538 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
Item 9	0,521 (Positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Item 10	0,383 (Positif)	$0,016 < 0,05$	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin (X3) dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,688 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
Item 2	0,475 (Positif)	$0,002 < 0,05$	Valid
Item 3	0,517 (Positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Item 4	0,532 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
Item 5	0,117 (Positif)	$0,048 < 0,05$	Valid
Item 6	0,393 (Positif)	$0,013 < 0,05$	Valid
Item 7	0,391 (Positif)	$0,014 < 0,05$	Valid
Item 8	0,671 (Positif)	$0,004 < 0,05$	Valid
Item 9	0,457 (Positif)	$0,003 < 0,05$	Valid
Item 10	0,558 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Sugiyono (2012, hal.190) menyatakan bahwa “ jika koefisien reabilitas (*spreamen brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reabilitas yang baik/reliable/terpercaya. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2012, hal. 190)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum ab^2$ = Jumlah varians butir
- ai^2 = Varians total

Tabel III-7
Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,610 > 0,06$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel kompensasi adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-8
Hasil Uji Reabilitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,695 > 0,06$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel pelatihan adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-9
Hasil Uji Reabilitas Disiplin (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.624	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,624 > 0,06$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel disiplin adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,677 > 0,06$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel kinerja adalah Reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, Sugiyono (2012, hal. 277).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 192)

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besarnya Koefisien Regresi dari Masing-masing Variabel

X₁ dan X₂ = Variabel Bebas

e = Variabel Pengganggu (*standart error*)

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik jika model adalah model yang terbaik, maka hasil analisis layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk pencegahan masalah praktis, Gujarati, Santoso dan Areif dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2014, hal.140).

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.160).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen, Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5, Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.160).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Arief dan Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal.161).

Menurut Santoso dalam Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal. 162) dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji t

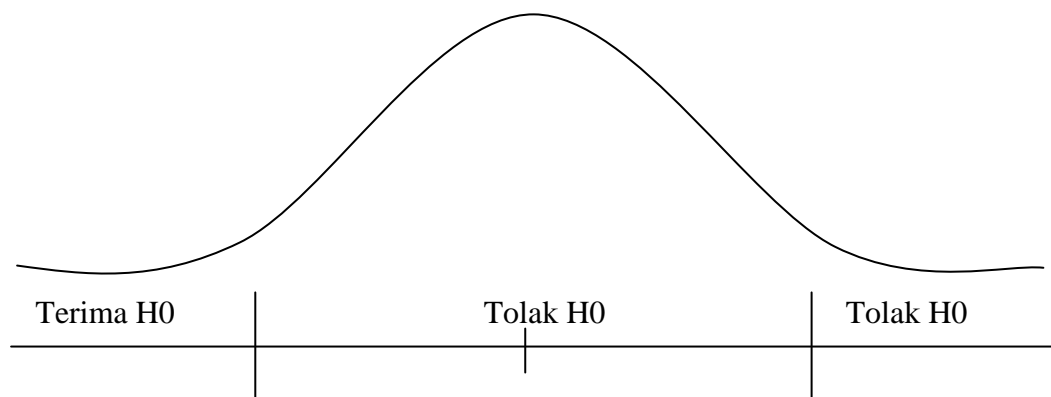
Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1), (X2), (X3) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus perhitungan uji t yaitu :

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

Sugiyono (2012, hal. 184)

Keterangan :

t = Nilai t terhitung
 rxy = Korelasi xy yang ditemukan
 n = Jumlah Sampel



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y).

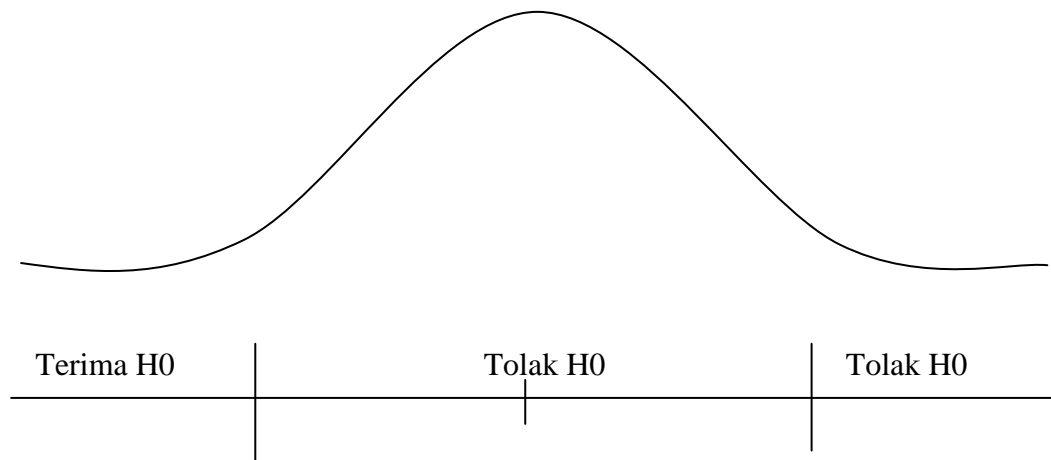
Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 192)

Keterangan :

- F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- R² = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah sampel



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh anatar variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012:198)

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi
R² : Koefisien Korelasi
100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden. Dalam hal ini data yang diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk mengetahui hubungan kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, penelitian ini menggunakan *questioner* sebagai alat pengumpulan data atau *instrument* yang kemudian diolah dan dianalisis.

Dalam penelitian ini *questioner* disebarakan sebanyak 39 lembar sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden penelitian dengan 40 item pernyataan. Setelah *questioner* disebarakan dan diisi responden, maka peneliti mentabulasi data dari setiap pernyataan dan diuji melalui langkah-langkah yang telah di tentukan BAB III.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

2. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut ini tabel-tabel penjelasan responden penulisan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja serta penghasilan perbulan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	14	35.9	35.9	35.9
	Laki-laki	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Responden penelitian sebanyak 39 orang, dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari perempuan sebanyak 14 orang (35,9%) dan 25 orang laki-laki (64,1%) dari total keseluruhan sampel.

b. Usia

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	5	12.8	12.8	12.8
	31-40 Tahun	27	69.2	69.2	82.1
	41-50 Tahun	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan bagian SDM dan Umum pada kelompok usia 21-30 tahun adalah 5 orang (12,8%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 27 orang (69,2%), dan kelompok usia 41-50 tahun adalah 7 orang (17,9%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	5.1	5.1	5.1
	D3	7	17.9	17.9	23.1
	S1	27	69.2	69.2	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 2 orang (5,1%), pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang (17,9%), pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang (69,2%) dan pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,7%).

d. Lama Bekerja

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-3 Tahun	4	10.3	10.3	10.3
	4-5 Tahun	9	23.1	23.1	33.3
	6-7 Tahun	11	28.2	28.2	61.5
	>8 Tahun	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang lama bekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 4

orang (10,3%), pada tingkat lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 9 orang (23,19%), pada tingkat lama bekerja 6-7 tahun sebanyak 11 orang (28,2%) dan pada tingkat lama bekerja sebanyak 15 orang (38, 5%).

e. Tingkat Penghasilan

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,1-3 Juta	3	7.7	7.7	7.7
	4-5 Juta	12	30.8	30.8	38.5
	6-7 Juta	10	25.6	25.6	64.1
	>8 Juta	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang tingkat penghasilan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, pada tingkat penghasilan 2,1-3 juta sebanyak 3 orang (7,7%), pada tingkat penghasilan 4-5 juta sebanyak 12 orang (30,8%), pada tingkat penghasilan 6-7 tahun sebanyak 10 orang (25,6%) dan pada tingkat penghasilan sebanyak 14 orang (35, 9%).

3. Analisis Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Variabel Kompensasi (X1)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	28,2	19	48,7	9	23,1	0	0	0	0	39	100
2	10	25,6	8	20,5	19	48,7	2	5,1	0	0	39	100
3	13	33,3	13	33,3	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
4	15	38,5	20	51,3	4	10,3	0	0	0	0	39	100
5	11	28,2	22	56,4	6	15,4	0	0	0	0	39	100
6	9	23,1	9	23,1	19	48,7	2	5,1	0	0	39	100
7	10	25,6	20	51,3	9	23,1	0	0	0	0	39	100
8	7	17,9	15	38,5	14	35,9	3	7,7	0	0	39	100
9	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
10	13	33,3	18	46,2	8	20,5	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang perusahaan tempat anda bekerja, dalam memberikan gaji/upah setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- b) Jawaban responden tentang insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 19 orang (48,7 %).
- c) Jawaban responden tentang puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (33,3 %).
- d) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dengan adanya asuransi yang diberikan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).

- e) Jawaban responden tentang fasilitas kantor yang anda terima dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan organisasi, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 22 orang (56,4 %).
- f) Jawaban responden tentang perusahaan memberi Fasilitas Mushola untuk mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan ibadah sholat, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 19 orang (48,7%).
- g) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- h) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan Darmawisata kepada karyawan atas tercapainya target yang di tetapkan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 15 orang (38,5 %).
- i) Jawaban responden tentang tunjangan Hari raya yang anda terima cukup memuaskan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- j) Jawaban responden tentang tunjangan yang diterima sesuai harapan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang kompensasi yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat diterima atau kompensasinya sudah diterapkan dan berjalan baik di perusahaan.

b. Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Variabel Pelatihan (X2)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43,6	13	33,3	9	23,1	0	0	0	0	39	100
2	11	28,2	19	48,7	9	23,1	0	0	0	0	39	100
3	10	25,6	8	20,5	19	48,7	2	5,1	0	0	39	100
4	13	33,3	13	33,3	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
5	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
6	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
7	13	33,3	18	46,2	8	20,5	0	0	0	0	39	100
8	10	25,6	9	23,1	18	46,2	2	5,1	0	0	39	100
9	12	30,8	18	46,2	9	23,1	0	0	0	0	39	100
10	12	30,8	21	53,8	6	15,4	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang jenis pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan karyawan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- b) Jawaban responden tentang pelatihan yang pernah diikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- c) Jawaban responden tentang tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 19 orang (48,7 %).

- d) Jawaban responden tentang tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (33,3 %).
- e) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan perusahaan dapat mempermudah saya untuk melaksanakan tugas-tugas saya, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- f) Jawaban responden tentang tingkat keahlian pelatih dalam menyampaikan materi pada saat program pelatihan berlangsung, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3%).
- g) Jawaban responden tentang sarana pelatihan yang diberikan perusahaan kepada saya tersedia lengkap, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).
- h) Jawaban responden tentang perusahaan menyeleksi karyawan yang benar-benar perlu diberikan pelatihan, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 18 orang (46,2 %).
- i) Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan perusahaan kepada saya sangat bermanfaat, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).
- j) Jawaban responden tentang tingkat ketepatan jadwal pelaksanaan pelatihan dengan awal rencana awal pelatihan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 21 orang (53,8 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang pelatihan yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara

IV Medan dapat diterima atau pelatihannya sudah diterapkan dan berjalan baik di perusahaan.

c. Variabel Disiplin (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin sebagai berikut :

Tabel IV-8
Skor Variabel Disiplin (X3)

Sumber : Data Diolah (2018)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	33,3	13	33,3	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
2	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
3	23	59,0	11	28,2	5	12,8	0	0	0	0	39	100
4	9	23,1	17	43,6	13	33,3	0	0	0	0	39	100
5	11	28,2	19	48,7	9	23,1	0	0	0	0	39	100
6	9	23,1	17	43,6	13	33,3	0	0	0	0	39	100
7	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
8	13	33,3	18	46,2	8	20,5	0	0	0	0	39	100
9	12	30,8	14	35,9	12	30,8	1	2,6	0	0	39	100
10	10	25,6	20	51,3	9	23,1	0	0	0	0	39	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (33,3 %).
- b) Jawaban responden tentang saya menghormati pimpinan dan teman sekerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- c) Jawaban responden tentang memahami dan melaksanakan ketentuan dan peraturan perusahaan, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang (59,0%).

- d) Jawaban responden tentang dalam bekerja Saya lebih berpedoman pada standar operasi prosedur perusahaan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- e) Jawaban responden tentang saya masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- f) Jawaban responden tentang jika tidak masuk kerja, Saya memberi tahu atasan atau teman sekerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- g) Jawaban responden tentang saya mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3%).
- h) Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan skedul kerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2%).
- i) Jawaban responden tentang seluruh karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 14 orang (35,9 %).
- j) Jawaban responden tentang mematuhi kode etik perusahaan dan profesi, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang disiplin yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat diterima atau disiplinnya sudah diterapkan dan berjalan baik di perusahaan.

d. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel IV-9
Skor Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25,6	8	20,5	19	48,7	2	5,1	0	0	39	100
2	4	10,3	20	51,3	15	38,5	0	0	0	0	39	100
3	11	28,2	20	51,3	8	20,5	0	0	0	0	39	100
4	13	33,3	19	48,7	7	17,9	0	0	0	0	39	100
5	15	38,5	20	51,3	4	10,3	0	0	0	0	39	100
6	14	35,9	16	41,0	9	21,3	0	0	0	0	39	100
7	9	21,3	17	43,6	13	33,3	0	0	0	0	39	100
8	8	20,5	20	51,3	11	28,2	0	0	0	0	39	100
9	13	33,3	18	46,2	8	20,5	0	0	0	0	39	100
10	11	28,2	10	25,6	18	46,2	0	0	0	0	39	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang karyawan mengutamakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan anda, mayoritas responden memilih jawaban netral sebanyak 19 orang (48,7 %).
- Jawaban responden tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- Jawaban responden tentang karyawan mengutamakan kuantitas jumlah yang dihasilkan atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3%).

- d) Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 19 orang (48,7 %).
- e) Jawaban responden tentang saya Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu atau tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3 %).
- f) Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 16 orang (41,0 %).
- g) Jawaban responden tentang karyawan memaksimalkan efektivitas dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 17 orang (43,6 %).
- h) Jawaban responden tentang karyawan yang bekerja sama lebih efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang (51,3%).
- i) Jawaban responden tentang karyawan mengutamakan kemandirian dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).
- j) Jawaban responden tentang saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 18 orang (46,2 %).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwan 10 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden

menyatakan setuju tentang kinerja yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat diterima atau kinerjanya sudah diterapkan dan berjalan baik di perusahaan.

4. Hasil Analisis Data

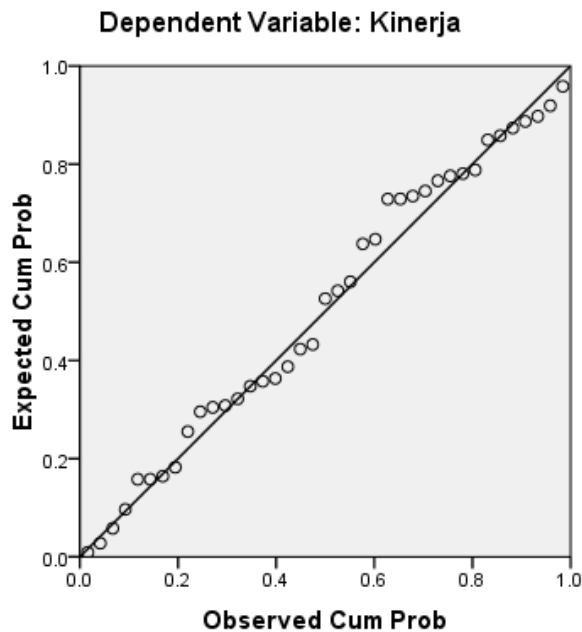
a. Asumsi Klasik

uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, Juliandi, Irfan dan Saprihal (2015, hal. 160). Ada beberapa pengujianya yaitu :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso dan Areif dalam Juliandi, Irfan dan Saprihal (2015, hal.160).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Scatterplot

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karna data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen, Gujarati, Santoso dan Arief dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.161). cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5, Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.160).

Tabel VI-10
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

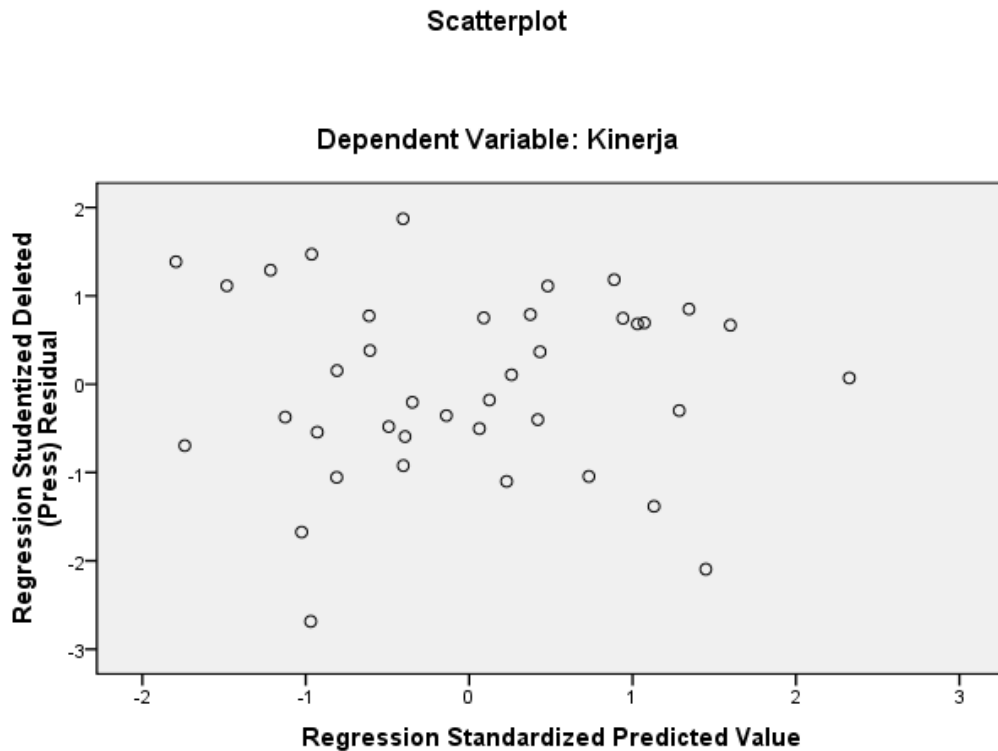
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.351	2.847
	Pelatihan	.397	2.518
	Disiplin	.573	1.745

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil SPSS 16.0

Jika dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin (X3) telah terbebas dari multikolinearitas dimana nilai VIF 2,847 pada variabel kompensasi, 2,518 pada variabel pelatihan dan 1,745 pada variabel disiplin yaitu lebih kecil dari 4 atau 5.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Arief dan Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal.161).



Gambar IV-2 Scatterplot

Jika dilihat dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta terstruktur diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kompensasi (X1), variabel pelatihan (X2) dan variabel disiplin (X3) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Koefisiens Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.404	3.467		4.731	.000		
	Kompensasi	.713	.260	.616	2.738	.001	.351	2.847
	Pelatihan	.819	.189	.915	4.326	.000	.397	2.518
	Disiplin	.095	.203	.082	.465	.645	.573	1.745

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil SPSS 16.0

Data perhitungan dengan menggunakan program computer yaitu SPSS

(Statistic Program For Sicial Soccience) versi 16.0 didapat:

$$\begin{aligned} \beta &= 16.404 \\ \beta &= 0.713 \\ \beta &= 0.819 \\ \beta &= 0.095 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 16.404 + 0.713 + 0.819 + 0,095 + \varepsilon$$

Kesimpulan :

1. Nilai koefisien regresi $Y = 16.404$ menunjukkan apabila variabel independen yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin (X3) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16.404.
2. Nilai koefisien regresi $X1 = 0,713$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya

kinerja karyawan sebesar 71,3% pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,819$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 81,9% pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,095$ menunjukkan apabila disiplin mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sebesar 9,5% pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

a. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y.

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel IV-12

Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.404	3.467		4.731	.000
	Kompensasi	.713	.260	.616	2.738	.001
	Pelatihan	.819	.189	.915	4.326	.000
	Disiplin	.095	.203	.082	.465	.645

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui kompensasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan SPSS for windows versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

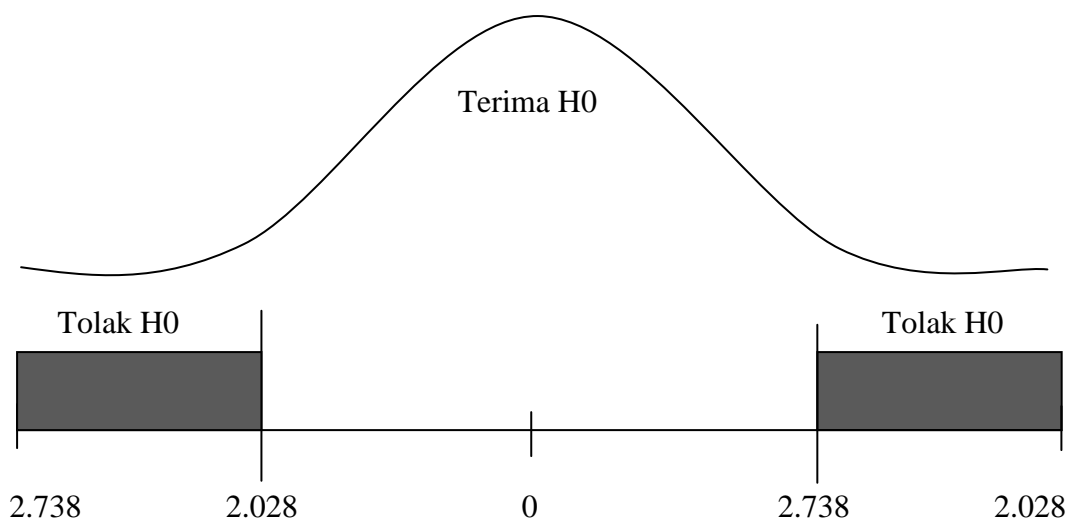
$$t_{hitung} = 2.738$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H0 terima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, Ha ditolak

H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, Ha diterima



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $2.738 > t_{tabel}$ sebesar 2.028 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan arah

hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya kompensasi diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel IV-13
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.404	3.467		4.731	.000
Kompensasi	.713	.260	.616	2.738	.001
Pelatihan	.819	.189	.915	4.326	.000
Disiplin	.095	.203	.082	.465	.645

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan *SPSS for windows versi 16.0* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

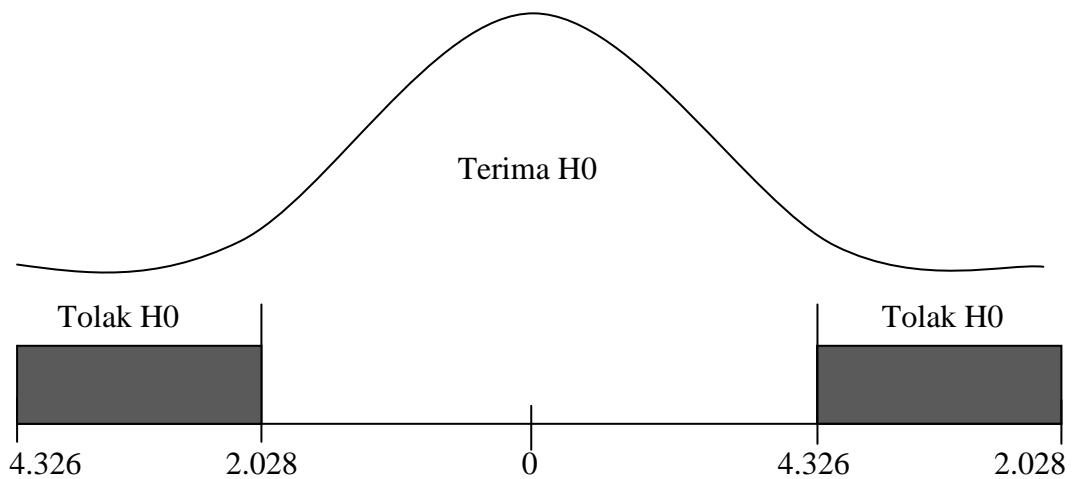
$$t_{hitung} = 4.326$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H₀ terima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, H_a ditolak

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a diterima



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $4.326 > t_{tabel}$ sebesar 2.028 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya pelatihan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Tabel IV-14
Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.404	3.467		4.731	.000
	Kompenssi	.713	.260	.616	2.738	.001
	Pelatihan	.819	.189	.915	4.326	.000
	Disiplin	.095	.203	.082	.465	.645

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Uji t digunakan untuk mengetahui disiplin secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan *SPSS for windows versi 16.0* maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

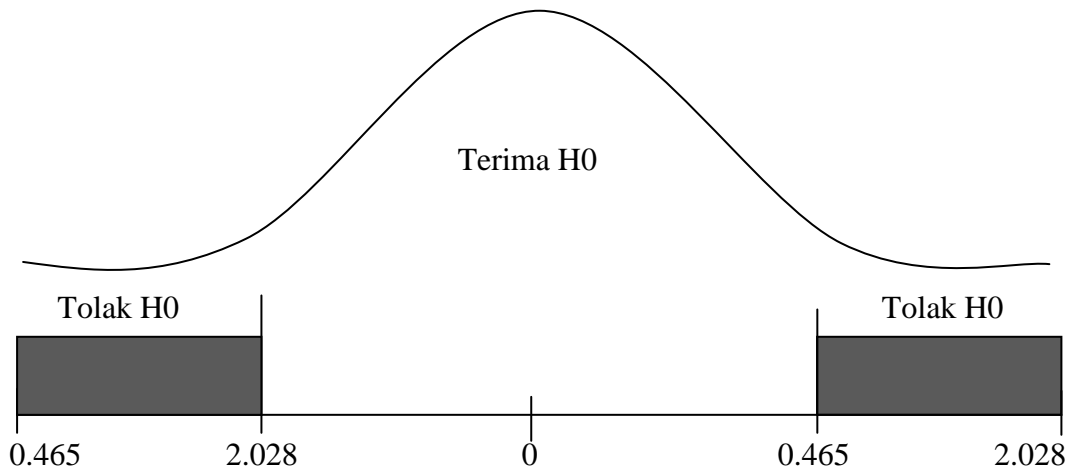
$$t_{hitung} = 0,465$$

$$t_{tabel} = 2.028$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H₀ terima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, H_a ditolak

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a diterima



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $0,465 < t_{tabel}$ sebesar $2,028$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,645 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya disiplin diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Uji f

Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilakukan pada tabel berikut ini :

Tabel IV-15

Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.064	3	50.021	7.108	.001 ^a
	Residual	246.295	35	7.037		
	Total	396.359	38			

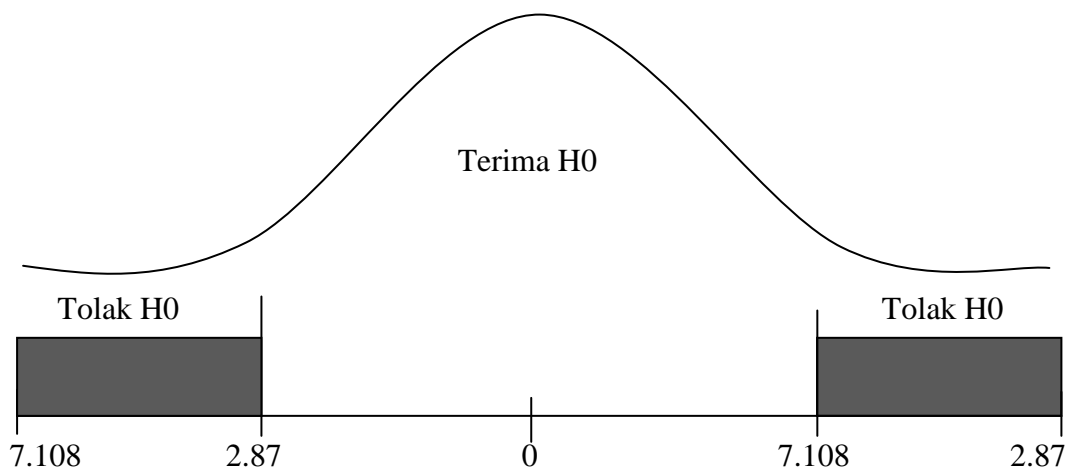
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kompensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16.0

$f_{\text{tabel}} n - k - 1 = 39 - 3 - 1 = 35$ adalah 2.87

$f_{\text{hitung}} = 7.108$



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji f_{hitung} pada tabel diatas yaitu $7.108 > f_{\text{tabel}} 2.87$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima, sementara nilai f_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 35$ dengan tidak signifikan 5% adalah 2.87. Dari tabel perhitungan SPSS diatas menunjukan

ada pengaruh signifikan secara simultan kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*.

Tabel IV-16
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.325	2.65273

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kompensasi
Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R-Square*) 0.379, hal ini berarti kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini melakukan penelitian pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan disiplin tersebut mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} 2.738 > 2.028$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0.713 membuktikan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kompensasi baik maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Dan apabila kompensasi yang diberikan sangat minimum maka kinerja karyawan akan menurun.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ hal ini berarti kompensasi ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanus, Soe'oad dan Gunawan (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} 4.326 > 2.028$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0.819 membuktikan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila pelatihan

baik maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Dan apabila karyawan tidak diberikan pelatihan maka kinerja karyawan juga menurun disebabkan karena karyawan tersebut tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ hal ini berarti pelatihan ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Sutya dan Wayan Mudiarta (2016) menyatakan bahwa variabel pelatihan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0.465 < 2.028$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,645, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kehadiran, ketepatan waktu untuk hadir dan taat aturan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk itu perusahaan juga memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailiana mengatakan dalam jurnalnya (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat

disimpulkan bahwasanya Hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak benar.

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} 7.108 > f_{tabel} 2.87 dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi, pelatihan dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendy, Heru dan Arik (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga jika kompensasi yang diberikan rendah sedangkan beban kerja sangat tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan diberikan pelatihan yang maksimal dengan demikian karyawan akan lebih dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, maka karyawan akan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti bahwa tingkat kehadiran, ketepatan waktu untuk hadir dan taat aturan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara bersamaan pada

PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini berarti jika variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan agar kompensasi lebih di tingkatkan lagi sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan agar pelatihan lebih di tingkatkan lagi kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan dan memerhatikan karyawan yang membutuhkan pelatihan
3. Kepada unsur pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan agar disiplin yang sudah diterapkan oleh perusahaan agar ditingkatkan lagi, karena disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Medanatera
- Agusta dan Edy (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* vol.1 no.3
- Hasibuan, Melayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- , (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- , (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Juliandi, Irfan dan Saprial (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press
- , (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press
- Khair, Hazmanan (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Medanatera
- Made, Fridayana dan Nyoman (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* vol.4
- Mailiana (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* vol.10 no.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- , (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- , (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Marwansyah (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mondy, R Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Edisi Kesepuluh Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga
- Purnama, Widi (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen UDINUS

- Putri, Dwi (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Rendy, Heru dan Arik (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan* vol.17 no.1
- Resti, Ayu (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Resti, Ayu (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*
- Sinambela, Lijan Poltan (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana
- , (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana
- , (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana
- Sutya dan Mudiarta (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan* vol.5 no.3
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Suwati, Yuli (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* vol.1 no.1
- Stefanus, Soe' oed dan Gunawan (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* vol.25 no.1
- Veitzhal Rivai Zainal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke-3)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wiludjeng, Sri (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Yogi, Ahmad (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers

LAMPIRAN

No	Jenis	Usia	Pendidikan	Lama	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
----	-------	------	------------	------	-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

	Kelamin			Bekerja												X1
1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	27
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	21
3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	19
4	2	2	3	3	3	3	4	1	1	2	1	3	2	3	2	22
5	2	2	3	4	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	20
6	2	3	2	4	3	1	4	2	1	2	3	2	2	1	2	20
7	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	20
8	2	3	2	4	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	17
9	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	21
10	2	3	2	4	3	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	17
11	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	25
12	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	21
13	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	22
14	2	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	21
15	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	15
16	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	21
17	1	3	3	4	4	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	21
18	1	3	3	5	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	18
19	1	3	3	3	4	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	16
20	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	24
21	1	3	4	4	5	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	24
22	1	3	4	5	5	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	17
23	1	3	4	4	5	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	21
24	1	3	3	3	4	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	19
25	1	3	3	3	4	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	18
26	1	3	3	5	5	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	23
27	1	3	3	5	5	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	21
28	1	3	3	5	5	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	19
29	1	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	18
30	1	3	3	5	5	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	21
31	1	4	3	5	4	2	1	1	3	1	3	1	3	2	3	20
32	1	4	3	5	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	24
33	1	4	3	5	4	2	3	1	1	3	4	3	4	3	2	26
34	1	4	3	5	5	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	20
35	1	4	3	5	5	1	2	1	1	2	2	2	4	3	2	20
36	1	4	3	5	5	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	17
37	1	4	3	5	5	1	1	3	1	3	2	2	4	3	1	21
38	1	4	3	5	5	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	18
39	1	4	3	5	5	3	2	3	1	3	4	2	3	3	1	25

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total X2
1	2	2	2	2	3	1	2	3	4	2	2	3	3	3	2	25
2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	23
3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	21
4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	4	2	2	27
5	2	2	3	4	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	1	22
6	2	3	2	4	3	3	1	4	2	1	1	2	4	2	2	22
7	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	20
8	2	3	2	4	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	21
9	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
10	2	3	2	4	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	13
11	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27
12	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	21
13	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	1	2	20
14	2	3	3	4	4	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	22
15	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	15
16	1	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	2	18
17	1	3	3	4	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	19
18	1	3	3	5	4	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	20
19	1	3	3	3	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	13
20	1	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	22
21	1	3	4	4	5	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	24
22	1	3	4	5	5	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	18
23	1	3	4	4	5	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	23
24	1	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	18
25	1	3	3	3	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16
26	1	3	3	5	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	25
27	1	3	3	5	5	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	18
28	1	3	3	5	5	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	20
29	1	3	3	3	5	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	18
30	1	3	3	5	5	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	24
31	1	4	3	5	4	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	18
32	1	4	3	5	4	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	24
33	1	4	3	5	4	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	24
34	1	4	3	5	5	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	17
35	1	4	3	5	5	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	19
36	1	4	3	5	5	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	15
37	1	4	3	5	5	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	18
38	1	4	3	5	5	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	14
39	1	4	3	5	5	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	22

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total X3
1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	29
2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	19
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	24
4	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	21
5	2	2	3	4	3	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	22
6	2	3	2	4	3	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	19
7	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	19
8	2	3	2	4	3	1	2	3	3	1	3	2	2	1	2	20
9	2	3	3	4	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	17
10	2	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18
11	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	23
12	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	22
13	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	20
14	2	3	3	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	18
15	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	16
16	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	17
17	1	3	3	4	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	21
18	1	3	3	5	4	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	18
19	1	3	3	3	4	1	2	1	3	1	3	2	1	1	2	17
20	1	3	3	3	4	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	22
21	1	3	4	4	5	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	18
22	1	3	4	5	5	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	15
23	1	3	4	4	5	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	23
24	1	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	19
25	1	3	3	3	4	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	17
26	1	3	3	5	5	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	24
27	1	3	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	23
28	1	3	3	5	5	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	18
29	1	3	3	3	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	17
30	1	3	3	5	5	3	3	2	1	1	1	3	2	3	2	21
31	1	4	3	5	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	18
32	1	4	3	5	4	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	22
33	1	4	3	5	4	1	3	1	2	2	2	3	2	1	3	20
34	1	4	3	5	5	3	1	2	2	3	2	1	2	3	1	20
35	1	4	3	5	5	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	16
36	1	4	3	5	5	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	18
37	1	4	3	5	5	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	21
38	1	4	3	5	5	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	18
39	1	4	3	5	5	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	21

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total Y
1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	22
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	24
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	24
4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	25
5	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	24
6	2	3	2	4	3	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	25
7	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	19
8	2	3	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	25
9	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	22
10	2	3	2	4	3	1	3	3	3	1	1	2	2	1	3	20
11	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	25
12	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	21
13	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	20
14	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	24
15	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	3	19
16	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	21
17	1	3	3	4	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	21
18	1	3	3	5	4	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	19
19	1	3	3	3	4	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	20
20	1	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	24
21	1	3	4	4	5	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	18
22	1	3	4	5	5	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	20
23	1	3	4	4	5	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	19
24	1	3	3	3	4	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	17
25	1	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	22
26	1	3	3	5	5	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	22
27	1	3	3	5	5	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	17
28	1	3	3	5	5	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	23
29	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	19
30	1	3	3	5	5	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	18
31	1	4	3	5	4	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	19
32	1	4	3	5	4	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	20
33	1	4	3	5	4	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	18
34	1	4	3	5	5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	17
35	1	4	3	5	5	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	18
36	1	4	3	5	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	12
37	1	4	3	5	5	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	14
38	1	4	3	5	5	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	15
39	1	4	3	5	5	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1	16

	Sig. (2-tailed)	.326	.517	.220	.863	.009	.480	.052		.170	.500	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 9	Pearson Correlation	.297	-.144	.185	.062	.033	.157	.120	.224	1	-.004	.457**
	Sig. (2-tailed)	.066	.382	.260	.706	.843	.338	.467	.170		.979	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Item 10	Pearson Correlation	.388*	.430**	.243	.395*	-.096	.036	-.029	-.111	-.004	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.015	.006	.137	.013	.559	.828	.859	.500	.979		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Ttl	Pearson Correlation	.688**	.475**	.517**	.532**	.117	.393*	.391*	.086	.457**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.480	.013	.014	.604	.003	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

HASIL PENGUJIAN REABILITAS

VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	11

VARIABEL PELATIHAN (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	11

VARIABEL DISIPLIN (X3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	11

VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	11

HASIL PENGUJIAN IDENTITAS RESPONDEN

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		jenis kelamin	usia	pendidikan	lama bekerja	penghasilan
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	14	35.9	35.9	35.9
	Laki-laki	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	5	12.8	12.8	12.8
	31-40 Tahun	27	69.2	69.2	82.1
	41-50 Tahun	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	5.1	5.1	5.1
	D3	7	17.9	17.9	23.1
	S1	27	69.2	69.2	92.3
	S2	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-3 Tahun	4	10.3	10.3	10.3
	4-5 Tahun	9	23.1	23.1	33.3
	6-7 Tahun	11	28.2	28.2	61.5
	>8 Tahun	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,1-3 Juta	3	7.7	7.7	7.7
	4-5 Juta	12	30.8	30.8	38.5

6-7 Juta	10	25.6	25.6	64.1
>8 Juta	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

HASIL PENGUJIAN JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
	Setuju	19	48.7	48.7	76.9
	Netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	8	20.5	20.5	46.2
	Netral	19	48.7	48.7	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	13	33.3	33.3	66.7
	Netral	12	30.8	30.8	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	38.5	38.5	38.5
	Setuju	20	51.3	51.3	89.7
	Netral	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2

Setuju	22	56.4	56.4	84.6
Netral	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
Setuju	9	23.1	23.1	46.2
Netral	19	48.7	48.7	94.9
tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
setuju	20	51.3	51.3	76.9
netral	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	7	17.9	17.9	17.9
setuju	15	38.5	38.5	56.4
netral	14	35.9	35.9	92.3
tidak setuju	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	20	51.3	51.3	71.8
	netral	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	setuju	18	46.2	46.2	79.5
	netral	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Ttl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.6	2.6	2.6
	16	1	2.6	2.6	5.1
	17	4	10.3	10.3	15.4
	18	4	10.3	10.3	25.6
	19	3	7.7	7.7	33.3
	20	6	15.4	15.4	48.7
	21	10	25.6	25.6	74.4
	22	2	5.1	5.1	79.5
	23	1	2.6	2.6	82.1
	24	3	7.7	7.7	89.7
	25	2	5.1	5.1	94.9
	26	1	2.6	2.6	97.4
	27	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

UJI SKOR VARIABEL PELATIHAN (X2)

Frequencies

[DataSet0] D:\skripsi\New Folder\kompensasi 1.sav

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	17	43.6	43.6	43.6
	Setuju	13	33.3	33.3	76.9
	Netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
	Setuju	19	48.7	48.7	76.9
	Netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	8	20.5	20.5	46.2
	Netral	19	48.7	48.7	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	13	33.3	33.3	66.7
	Netral	12	30.8	30.8	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	Setuju	20	51.3	51.3	71.8
	Netral	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	Setuju	20	51.3	51.3	71.8
	Netral	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	18	46.2	46.2	79.5
	Netral	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	9	23.1	23.1	48.7
	Netral	18	46.2	46.2	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	12	30.8	30.8	30.8
	Setuju	18	46.2	46.2	76.9
	Netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	12	30.8	30.8	30.8
	Setuju	21	53.8	53.8	84.6
	Netral	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

		Ttl			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	2	5.1	5.1	5.1
	14	1	2.6	2.6	7.7
	15	2	5.1	5.1	12.8
	16	1	2.6	2.6	15.4
	17	1	2.6	2.6	17.9
	18	7	17.9	17.9	35.9
	19	2	5.1	5.1	41.0
	20	4	10.3	10.3	51.3
	21	3	7.7	7.7	59.0
	22	6	15.4	15.4	74.4
	23	2	5.1	5.1	79.5
	24	4	10.3	10.3	89.7
	25	2	5.1	5.1	94.9
	27	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

UJI SKOR VARIABEL DISIPLIN (X3)

```
FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Ttl
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0] D:\skripsi\New Folder\kompensasi 1.sav

		Statistics										
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	Setuju	13	33.3	33.3	66.7
	Netral	12	30.8	30.8	97.4
	tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	20	51.3	51.3	71.8
	netral	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	23	59.0	59.0	59.0
	setuju	11	28.2	28.2	87.2
	netral	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
	setuju	17	43.6	43.6	66.7

netral	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
setuju	19	48.7	48.7	76.9
netral	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
setuju	17	43.6	43.6	66.7
netral	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
setuju	20	51.3	51.3	71.8
netral	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
setuju	18	46.2	46.2	79.5

netral	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	12	30.8	30.8	30.8
setuju	14	35.9	35.9	66.7
netral	12	30.8	30.8	97.4
tidak setuju	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

item 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
setuju	20	51.3	51.3	76.9
netral	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Ttl

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	2.6	2.6	2.6
16	2	5.1	5.1	7.7
17	5	12.8	12.8	20.5
18	8	20.5	20.5	41.0
19	4	10.3	10.3	51.3
20	4	10.3	10.3	61.5
21	5	12.8	12.8	74.4
22	4	10.3	10.3	84.6

23	3	7.7	7.7	92.3
24	2	5.1	5.1	97.4
29	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 Ttl

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0] D:\skripsi\New Folder\kompensasi 1.sav

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Ttl
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	8	20.5	20.5	46.2
	Netral	19	48.7	48.7	94.9
	tidak setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	4	10.3	10.3	10.3
	Setuju	20	51.3	51.3	61.5
	Netral	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
	setuju	20	51.3	51.3	79.5
	netral	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	setuju	19	48.7	48.7	82.1
	netral	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	15	38.5	38.5	38.5
	setuju	20	51.3	51.3	89.7
	netral	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	14	35.9	35.9	35.9
	setuju	16	41.0	41.0	76.9
	netral	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	9	23.1	23.1	23.1
	setuju	17	43.6	43.6	66.7
	netral	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	8	20.5	20.5	20.5
	setuju	20	51.3	51.3	71.8
	netral	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat setuju	13	33.3	33.3	33.3
	setuju	18	46.2	46.2	79.5
	netral	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

item 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat setuju	11	28.2	28.2	28.2
setuju	10	25.6	25.6	53.8
netral	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Ttl

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	1	2.6	2.6	2.6
14	1	2.6	2.6	5.1
15	1	2.6	2.6	7.7
16	1	2.6	2.6	10.3
17	3	7.7	7.7	17.9
18	4	10.3	10.3	28.2
19	6	15.4	15.4	43.6
20	5	12.8	12.8	56.4
21	3	7.7	7.7	64.1
22	4	10.3	10.3	74.4
23	1	2.6	2.6	76.9
24	5	12.8	12.8	89.7
25	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

HASIL PENGUJIAN ASUMSI KALSIK, REGRESION LINIER BERGANDA DAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Pelatihan, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.325	2.65273

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.064	3	50.021	7.108	.001 ^a
	Residual	246.295	35	7.037		
	Total	396.359	38			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.404	3.467		4.731	.000		
	Kompensasi	.713	.260	.616	2.738	.001	.351	2.847

Pelatihan	.819	.189	.915	4.326	.000	.397	2.518
Disiplin	.095	.203	.082	.465	.645	.573	1.745

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Disiplin	Pelatihan	Kompensasi
1	Correlations	Disiplin	1.000	-.172	-.377
		Pelatihan	-.172	1.000	-.637
		Kompensasi	-.377	-.637	1.000
	Covariances	Disiplin	.041	-.007	-.020
		Pelatihan	-.007	.036	-.031
		Kompensasi	-.020	-.031	.068

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Pelatihan	Disiplin
1	1	3.971	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.016	15.955	.47	.01	.36	.01
	3	.008	21.619	.39	.00	.12	.89
	4	.005	29.583	.14	.99	.52	.10

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

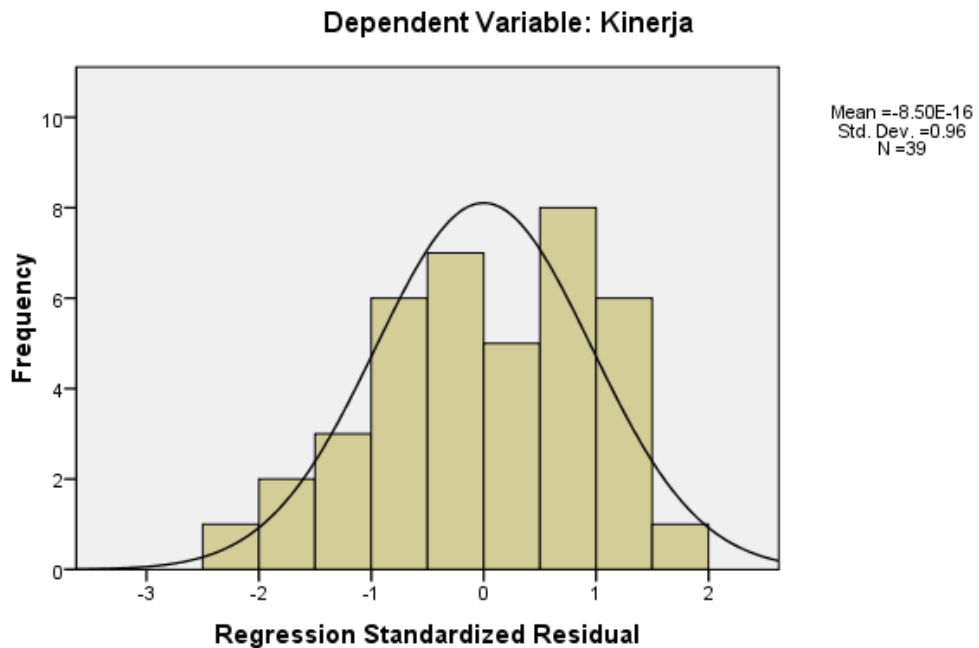
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.6397	24.8272	20.2051	1.98722	39
Std. Predicted Value	-1.794	2.326	.000	1.000	39

Standard Error of Predicted Value	.447	1.567	.820	.224	39
Adjusted Predicted Value	16.0818	24.7906	20.1868	2.00417	39
Residual	-6.27782	4.59886	.00000	2.54587	39
Std. Residual	-2.367	1.734	.000	.960	39
Stud. Residual	-2.474	1.808	.003	1.009	39
Deleted Residual	-6.86300	5.00398	.01833	2.81908	39
Stud. Deleted Residual	-2.685	1.872	-.003	1.035	39
Mahal. Distance	.105	12.279	2.923	2.285	39
Cook's Distance	.000	.143	.027	.032	39
Centered Leverage Value	.003	.323	.077	.060	39

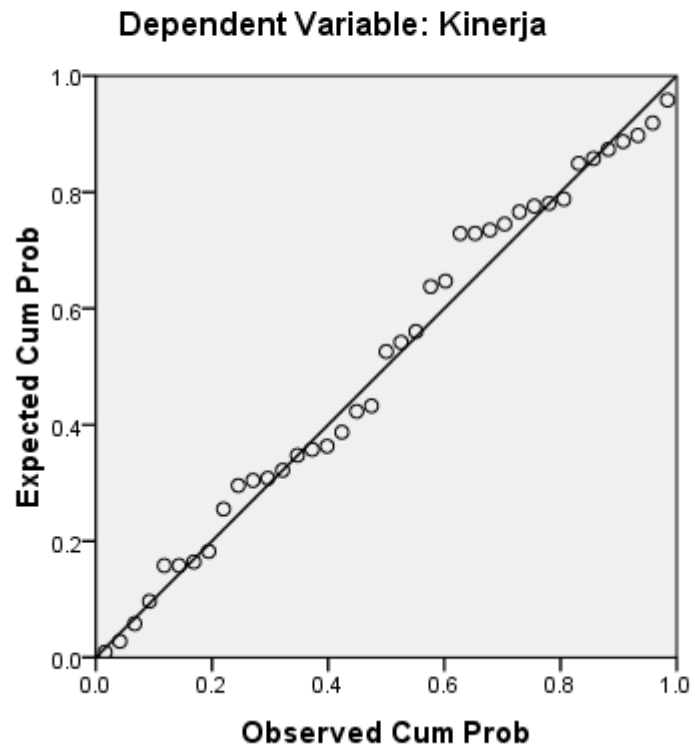
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

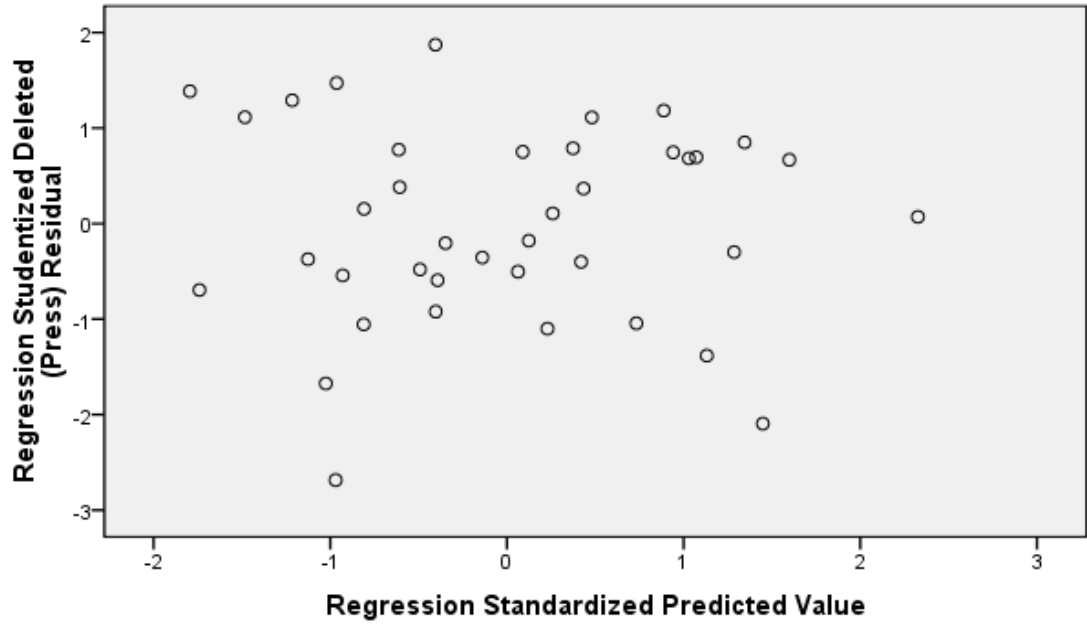


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), PT Perkebunan Nusantara VII (Persero), dan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) sebagaimana dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV No. 7 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor : C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 No 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

Anggaran Dasar Perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan terakhir berdasarkan keputusan para pemegang saham No : SK-44/MBU/03/2016 dan No : KPJAK/Hold/AD.NIV/03/2016 yang dinyatakan dalam Akta No. 5 tanggal 14 Maret 2016 yang dbuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn.

PTPN IV adalah anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agroindustri. Mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan the yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan

komoditas menjadi bahan baku berbagai industry, pemasaran yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 1 Unit Kebun Teh, 3 Unit Rumah Sakit, 1 Unit Proyek Pengembangan Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

1. Profil PT. Perkebunan Nusantara IV

Nama Perusahaan	: PT. Perkebunan Nusantara IV
Bidang Usaha	: Agrobisnis dan Agroindustri
Kepemilikan Saham	: 90% Dimiliki Oleh PT. Perkebunan Nusantara IV 10% Dimiliki Oleh Negara Republik Indonesia
Tanggal Pendirian	: 11 Maret 1996

Landasan Hukum

PTPN IV didirikan berdasarkan PP No. 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada diwilayah Sumatera Utara merupakan penggabungan dari 3 PT. Perkebunan Nusantara yaitu, PTPN IV, PTPN VII, PTPN VIII. Sesuai Akta Anggaran Dasar PT. Perkebunan Nusantara IV yang telah beberapa kali diubah, dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia (TBN-RI) No. 90 tanggal 11 2008.

2. Kegiatan dan Usaha Pokok Perusahaan

Proses pengolahan, PTPN IV dilengkapi 16 unit pabrik kelapa sawit dengan total kapasitas 635 ton tandan buah perjam, 2 unit pabrik teh dengan total

kapasitas 400 ton perhari. PTPN IV juga didukung oleh 1 unit usaha kapasitas perakitan dan perbengkelan yaitu Pabrik Mesin Tenera dan 3 unit usaha Rumah Sakit yaitu RS Laras, RS Balimbingan, RS Pabatu.

Seluruh unit usaha dan proyek pengembangan PTPN IV dikelompokkan menjadi 4 Group Unit Usaha (GUU) yaitu :

1. Group Usaha Unit-I meliputi Kebun Bah Jambi, Kebun Balimbingan, Kebun Tonduhan, Kebun Pasir Mandoge, Kebun Sei Kopas, Kebun Dolok Sinumbah, Kebun Marihat, Kebun Birung Ulu, dan Kebun Marjandi.
2. Group Usaha Unit-II meliputi Kebun Gunung Bayu, Kebun Mayang, Kebun Bukit Lima, Kebun Dolok Ilir, Kebun Laras, Kebun Tanah Itam Ulu, dan Kebun Teh.
3. Group Unit Usaha-III meliputi Kebun Pabatu, Kebu Adolina, Kebun Tinjowan, Kebun Padang Matinggi, Kebun Aek Nauli, Kebun Sawit Langkat, Kebun Timur, Kebun Balap dan Kebun Plasma Madina.
4. Group Unit Usaha-VI Meliputi Kebun Pulu Raja, Kebun Berangir, Kebun Ajamu, Kebun Meranti Paham, Kebun Sosa, Kebun Panai Jaya, Kebun Batang Laping, Kebun Timur dan Kebun Air Batu.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“ Menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dan mampu bersaing di bidang sector hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional”.

b. Misi

1. Menjalankan usaha agribisnis perkebunan di bidang perkebunan kelapa sawit (komoditi utama), dan teh serta menghasilkan produk

minyak sawit, inti sawit, teh jadi, serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.

2. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh system, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreatifitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efiseinsi.
3. Menghasilkan Laba yang berkisinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai lebih yang optimal bagi pemegang saham, karyawan dan stakeholder lainnya.
4. Mengelola usaha secara professional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa berpedoman dan tatakelola perusahaan secara hebat.
5. Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan lingkungan (Community Development), Koperasi, unit kecil dan menengah, serta kelestarian lingkungan hidup

4. Logo dan Makna Logo Perusahaan



Gambar 2.1.3 Logo PT. Perkebunan Nusantara IV
Sumber : Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Tahun 2017 Medan

a. Penjelasan Mengenai Logo

Bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/buah yang mendekati bentuk tumbuhan, di gambarkan dengan tiga pelepah diatas, dua pelepah dibawah. Tiga pelepah diatas mengartikan dua unit perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit dan perkebunan teh. Kemudian dua pelepah dibawah mengartikan wadah, disini yaitu yang mengelola kedua unit perkebunan diatasnya dalam hal ini yaitu PTPN IV.

b. Warna Orange

Empat bidang lengkungan terletak dibawah merupakan landasan yang menunjang kedua unit kekiri dan kekanan merupakan arah pengembangan dan pemasaran, selain mempresentasikan Industri Hilir IV. Empat bidang lengkungan menganalogikan empat dari PTPN maka disebutkan PTPN IV.

c. Warna Hijau

Secara keseluruhan, bentuk ini mengarahkan ke atas kalau di ambil dari garis lurus menuju/ memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dan mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan pada Tuhan Yang Maha Esa warna yang ada pada logo, selain sebagai lambing juga sebagai unsure estetis.

Hijau bersifat sejuk, dingin, keyakinan. Orange bersifat panas, semangat, berani. Hijau pada empat lengkung, mengacu pada sifat tangan dingin serta keyakinan dalam mengelola yang membawa angin segar bagi keuntungan

perusahaan yang kesejahteraan karyawannya, juga sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik dalam hal ini PTPN IV yang jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja.

d. Warna Orange

Pada wadah dan bentukan tiga pelepah adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi pasar dari para pesaing di tiga produk yang dipasarkan. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, Maha Pencipta maka patut untuk mensyukuri.

B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

1. Struktur Organisasi

Dilihat dari pengertiannya struktur organisasi merupakan suatu susunan kerangka hubungan unit – unit organisasi yang ada pada organisasi mulai dari departemen yang tinggi sampai dengan unit terkecil dengan tugas, fungsi dan wewenang masing-masing.

Setiap perusahaan pada umumnya baik perusahaan besar maupun kecil biasanya mempunyai struktur organisasi. Jenis struktur organisasi yang dipakai tergantung pada kebijakan dan keburukan perusahaan. biasanya semakin besar suatu perusahaan maka struktur organisasinya semakin luas dan kompleks sejalan dengan perkembangan dan luas bidang usaha perusahaan sebagaimana dengan halnya pada PT. Perkebunan Nusantara VI Medan.

Struktur organisasi yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara VI Medan adalah struktur organisasi garis komando, staff, dan koordinasi, dimana masing-masing bagian bertanggung jawab langsung pada bagiannya.

2. Deskripsi Tugas

1. Direktorat Operasional

Bidang Tanaman

- a. Meningkatkan produktivitas tanaman (Kelapa Sawit dan Teh) dengan pemeliharaan, kebijakan pemupukan dan panen yang besar.
- b. Perluasan areal Kelapa Sawit dengan penambahan HGU

Bidang Pengolahan

- a. Melaksanakan proses pengolahan dengan menerapkan Standard Operating Procedure (SOP) secara benar dan konsekuen.
- b. Mengoptimalkan kapasitas PKS dengan melakukan pembelian TBS Pihak III.
- c. Meningkatkan mutu produk yang dihasilkan untuk setiap komoditi (Kelapa Sawit, Teh, dan Kakao)

Bidang Teknik

- a. Melaksanakan pemeliharaan (maintenance) mesin-mesin dan instalasi pabrik secara konsisten sehingga kondisi setiap mesin & instalasi dalam keadaan Running Well / Top Performance atau siap pakai.
- b. Meningkatkan pemeliharaan sarana dan prasarana produksi.
- c. Melaksanakan replacement atas mesin dan sarana pabrik.

2. Direktorat Komersil

- a. Mengendalikan cash flow perusahaan

- b. Meningkatkan pengendalian pelaksanaan anggaran sesuai RKAP.
- c. Pengendalian biaya melalui RKO.
- d. Meningkatkan Sosialisasi dan Manajemen Perpajakan Asuransi.
- e. Mengawasi penggunaan dana kredit sesuai untuk peruntukannya

Bidang Akuntansi

- a. Penyempurnaan system informasi Akuntansi Keuangan berbasis computer yang handal dan akurat.
- b. Peningkatan efektivitas pengendalian biaya yang sudah ada.

Bidang Pemasaran Hasil

- a. Mempertahankan pasar yang telah ada.
- b. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, pengujian dan sertifikat.
- c. Melakukan koordinasi dengan lembaga pemasaran dalam rangka memperluas pasar dan mencari peluang pasar baru.
- d. Meningkatkan komunikasi dengan pembeli dalam rangka mempercepat pengapalan dan pembayaran atas kontrak penjualan.

3. Direktorat SDM & Umum

Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

- a. Penyempurnaan struktur organisasi perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat dicapai efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi.
- b. Menyempurnakan system imbal jasa yang lebih kompetitif dan mengarah pada prestasi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas SDM dan disiplin agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan.
- d. Menyusun Man Power Planning untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia.
- e. Meningkatkan hubungan industrial, kesehatan dan K3.

Bidang Umum / Hukum & Pertanahan

- a. Inventarisasi permasalahan yang belum terlaksana sesuai jadwal.
- b. Menindaklanjuti permasalahan yang belum selesai pada waktunya.
- c. Mempelajari kendala yang ada dalam permasalahan untuk mencari jalan keluar yang terkoordinasi.

Bidang Pengadaan

- a. Melaksanakan pengadaan barang dan jasa dengan harga yang wajar, mutu terjamin, tepat waktu, jumlah sesuai kebutuhan dan pengadaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Mengendalikan harga beli barang dan jasa.
- c. Mengendalikan persediaan barang/bahan.

- d. Membina hubungan yang baik dengan seluruh mitra kerja serta membina pengusaha kecil dan koperasi.
- e. Melakukan cek harga pasar secara luas ke beberapa sumber informasi sehingga Harga Perhitungan Sendiri (HPS) yang diterbitkan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Dalam memproses suatu objek pekerjaan, P2BJ akan mengundang para mitra yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai kualifikasi dan sub bidangnya masing-masing.

Bidang Perencanaan

- a. Mengadopsi inovasi dan melakukan kerjasama dengan strategic Partner.
- b. Meciptakan inovasi secara mandiri.
- c. Meningkatkan integrasi system informasi yang dimiliki perusahaan (PTPN IV on-line).
- d. Implementasi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi proses bisnis.

Bidang Pengembangan Usaha

- a. Optimalisasi pengembangan usaha.
- b. Meningkatkan peran dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan bisnis perusahaan.
- c. Semua hasil produksi kebun yang dipanen setiap hari, harus dapat diolah pada hari itu juga.

- d. Pabrik hanya mengolah hasil produksi yang kualitasnya memenuhi persyaratan mutu.
- e. Mesin dan instalasi yang menjadi titik kritis dalam system pengolahan akan menjadi objek pengawasan dan pengendalian yang utama.
- f. Setiap pabrik harus selalu siap beroperasi dengan kapasitas nominalnya.

Bidang PKBL

- a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan kebun unit untuk penyaluran dan penagihan dana PKBL.
- b. Meningkatkan mitra binaan yang berada diluar Provinsi Sumatera Utara kepada BUMN lain.
- c. Meningkatkan pelaksanaan evaluasi dan memonitoring kepada mitra binaan.
- d. Melakukan penyuluhan hokum kepada mitra binaan agar mempunyai kesadaran dalam membayar kembali pinjaman.

4. Sekretaris Perusahaan

Sekretaris perusahaan adalah salah satu bagian Direksi dalam mendukung penerapan GCG di PTPN IV yang dibentuk, diangkat dan diberhentikan oleh Direksi yang kedudukannya berada langsung dibawah Direktur Utama serta bertanggung jawab kepada Direksi. Sekretari perusahaan mempunyai fungsi untuk memeastikan ketaatan perusahaan terhadap seluruh persyaratan dari perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta mendorong penerapan prinsip-prinsip GCG.

a. Tugas Sekretaris Perusahaan

1) Sekretaris perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menelaah ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang baru dan mendistribusikan serta mensosialisasikan kepada yang terkait.
- b. Melakukan kajian hukum (legal opinion) atas setiap rencana tindakan strategis dan permasalahan yang terjadi sebagaimana telah diatur dalam ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.
- c. Melakukan kajian dan upaya penyelesaian kasus litigasi dan non litigasi sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan penyusunan laporan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan.
- e. Menyusun dan menerbitkan Daftar Rekanan Terseleksi (DRT) perusahaan terbaru setiap awal tahun untuk memberikan kesempatan kepada semua Badan Usaha / Hukum yang berminat menjadi rekanan di perusahaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan serta mendistribusikannya kepada Unit Kerja yang terkait.

- f. Memutakhirkan materi informasi yang disajikan dalam website perusahaan maupun website perusahaan on-line secara berkala sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.
 - g. Mengkoordinasikan penyiapan dan penyediaan bahan-bahan untuk “Proses Release” atas setiap pertanyaan dalam tingkatan Direksi.
 - h. Pelayanan pemberian informasi yang dibutuhkan oleh Stakeholders mengenai data atau Performance dari perusahaan dalam batas-batas yang ditetapkan dalam Protokol Informasi yang ditetapkan perusahaan.
 - i. Penyampaian informasi dan laporan-laporan lainnya kepada stakeholders sesuai peraturan perundang-undangan.
 - j. Melakukan survey secara berkala atas kecukupan keterbukaan informasi perusahaan kepada stakeholders, dapat dilakukan melalui website atau melalui kuesioner.
- 2) Sekretaris perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris secara berkala atau sewaktu-waktu apabila diminta, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Manajemen Triwulanan, Laporan Manajemen Tahunan dan Laporan Manajemen yang akurat dan dapat diandalkan.

- b. Penyampaian Laporan Manajemen Triwulanan dan Laporan Manajemen Tahunan kepada Dewan Komisaris dan pemegang saham tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Laporan Manajemen Triwulanan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Laporan Manajemen Tahunan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Dewan Komisaris.
 - d. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Tahunan yang akurat dan dapat diandalkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - e. Menyampaikan Laporan Tahunan kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - f. Laporan Tahunan ditandatangani oleh seluruh Direksi dan Anggota Dewan Komisaris.
 - g. Mengkoordinasikan penyusunan dan menyampaikan informasi dan laporan lainnya kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham sewaktu-waktu apabila diminta.
- 3) Sekretaris Perusahaan dalam menjalankan fungsinya sebagai Pejabat Penghubung, mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Mengorganisasikan dan mengkoordinasikan Rapat Direksi, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris, RUPS dan kegiatan lainnya dengan stakeholders, dan Rapat Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, dan lain sebagainya.
 - b. Menyusun jadwal dan tahapan kegiatan menjelang RUPS/RUPS LB, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris dan Rapat lainnya.

- c. Membuat undangan RUPS/RUPS LB, Rapat Direksi, Rapat Direksi dengan Dewan Komisaris dan rapat lainnya dengan mencatumkan acara, tanggal, waktu, tempat rapat dan ketersediaan bahan-bahan rapat dan menyampaikan kepada peserta rapat tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Sekretaris Perusahaan dalam menjalankan fungsinya untuk menatausahakan serta menyimpan Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus, RUPS, dan Rapat Direksi mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Membuat, memelihara dan menyimpan Daftar Pemegang Saham.
 - b. Membuat, memelihara dan menyimpan Daftar Khusus.
 - c. Membuat, memelihara dan menyimpan Risalah RUPS.
- 5) Sekretaris Perusahaan, membuat, memelihara dan menyimpan Risalah Rapat Direksi dan Risalah Rapat Gabungan Direksi dan Dewan Komisaris.
- 6) Sekretaris Perusahaan menerima, memelihara dan menyimpan Risalah Rapat Direksi dan Risalah Rapat Gabungan Direksi dan Dewan Komisaris.
- a. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran urusan secretariat dan bagian secretariat secara keseluruhan.
 - b. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan urusan secretariat dan bagian secretariat secara keseluruhan.
 - c. Membuat konsep surat Direksi, baik untuk kebutuhan intern maupun ekstern untuk diteruskan ke Direksi yang bersangkutan.

- d. Mengagendakan surat masuk dan keluar sebelum dan sesudah diserahkan ke Direktur yang bersangkutan.
- e. Meneruskan surat masuk ke bagian-bagian sesuai dengan disposisi Direksi.
- f. Menata arsip copy surat masuk dan keluar dari bagian dan ke Direksi.
- g. Menata arsip copy surat masuk dan keluar atas surat masuk kepala bagian sekretaris perusahaan.
- h. Menata arsip copy surat keputusan atau surat edaran Direksi.
- i. Menata arsip copy peraturan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan terkait dengan korporasi seperti anggaran dasar / akte pendirian perusahaan, peraturan pemerintah, keputusan kementerian BUMN, Kementerian Pertanian, UU BUMN, UU Perseroan Terbatas, dan peraturan lainnya.
- j. Menata arsip dokumen kurikulum vitae Komisaris Direksi dan Surat Keputusan Pengangkatannya.
- k. Mengumpulkan dokumen dari bagian lain seperti laporan keuangan, laporan tahunan, laporan audit intern dan ekstern, copy KSO.
- l. Menata arsip notulen/risalah rapat internal Direksi dan Dewan Komisaris serta RUPS.
- m. Melayani permintaan surat/dokumen peraturan informasi kepada bagian-bagian lain atas persetujuan kepala bagian sekretaris perusahaan.

- n. Meneruskan dan mengagendakan surat masuk dan surat keluar oleh sekretaris Direksi.
 - o. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar untuk kepentingan Direksi oleh masing-masing Sekretaris Direksi.
 - p. Melaksanakan tugas lainnya yang dibebankan oleh kepala bagian sesuai dengan fungsinya.
 - q. Membuat laporan urusan sekretaris dan laporan bagian sekretaris perusahaan secara keseluruhan.
- b. Kewajiban Sekretaris Perusahaan
- 1) Memberikan masukan kepada Direksi dalam rangka mematuhi ketentuan yang berhubungan dengan UU BUMN, UU Perseroan Terbatas, UU Pasar Modal, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri/Instansi terkait dan peraturan pelaksanaannya.
 - 2) Membantu dan memberikan saran kepada Direksi dalam pengambilan keputusan yang cepat, akurat dan strategis.
 - 3) Membuat dan/atau meneliti konsep surat keputusan / surat edaran Direksi baik untuk kepentingan internal maupun eksternal.
 - 4) Membangun citra perusahaan yang positif dengan jalan membina hubungan yang baik dengan pihak luar perusahaan atau dengan mengikuti pameran yang ada kaitannya dengan korporasi.
 - 5) Melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.