



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI
HIJAU (PERKEBUNAN)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

AYU LESTARI
NPM 1615310125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AYU LESTARI
NPM : 1615310125
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN.

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

MEDAN, Agustus 2020

DEKAN

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM
(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

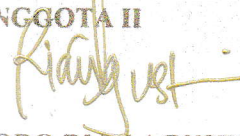
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : AYU LESTARI
NPM : 1615310125
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN.

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

MEDAN, Agustus 2020
ANGGOTA I


(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)
ANGGOTA III


(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AYU LESTARI
Npm : 1615310125
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI
HIJAU (PERKEBUNAN) MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensinya apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2020



(Ayu Lestari)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Lestari
Tempat / Tanggal lahir : Medan / 21 September 1998
NPM : 1615310125
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Kapten Muslim No.30 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian Surat ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2020



(Ayu Lestari)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : AYU LESTARI
NIM : 1615310125
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / Medan, 21 September 1998
Alamat : Jl. Kapten Muslim No.30 Medan
No. HP : 082165134413
Nama Orang Tua : MULYADI/LENI BUDIARTI
Bidang Studi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Selanjutnya surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 02 Juli 2020
Yang Membuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
TGL 20
6E0E2AHF485426093
6000
ENAM RIBURUPIAH
AYU LESTARI
1615310125





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :


| | |
|--|-----------------------------|
| Nama Lengkap | : AYU LESTARI |
| Tempat/Tgl. Lahir | : MEDAN / 21 September 1998 |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1615310125 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Manajemen SDM |
| Jumlah Kredit yang telah dicapai | : 123 SKS, IPK 3,44 |
| Nomor Hp | : 082233511244 |
| Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut | : |

Judul


Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tanggal Tidak Perlu


 Rektor I.
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 29 November 2019

Pemohon,

 (Ayu Lestari)

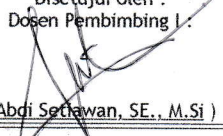
Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

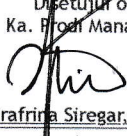
Tanggal : 02 Desember 2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Abdi Setiawan, SE., M.Si)

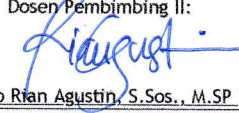
Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 05 Desember 2019

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 29 November 2019 15:06:22



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos, M.SP
 Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310125
 Tingkat Pendidikan : Strata - 1 (S-1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purei Hijau (Perkebunan) Medan

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------|---------------------------------|--------------------|------------|
| 31/1-20 | Perbaiki sistematika penulisan. | <i>[Signature]</i> | |
| 7/2-20 | Perbaiki penulisan | <i>[Signature]</i> | |
| 8/2-20 | All Lempar | <i>[Signature]</i> | |

18/2-20
 RRA
[Signature]

Medan, 10 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos, M.SP
 Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310125
 Tingkat Pendidikan : Strata - I (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PUTEI HIJAU (Perkebunan) Medan

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|---|----------------------------|------------|
| 12/12/2020 | Cover Kata Pengantar Bab. I. Latar Belakang Masalah Identifikasi Masalah Keaslian Penelitian | f. f. f. f. f. | |
| 1/1/2020 | Bab. II. Landasan teori kerangka konseptual | f. f. | |
| 1/1/2020 | Bab. III Definisi operasional | f. | |
| 1/1/2020 | Margin | f. | |
| 1/1/2020 | ACE Sempu | f. | |

[Signature]
 AS 29/01/2020

Medan, 10 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

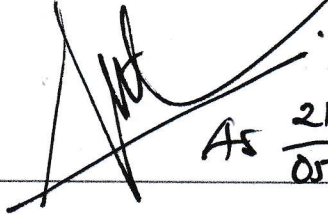
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
 Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310125
 Bidang Pendidikan : S1 (Strata satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|-------------|---|----------------------------|------------|
| 23/04.2020. | Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab. I. Bab. II. | f. f. f. f. f. | |
| 15/05-2020. | Bab. III Bab. IV. | f. f. | |
| 15/05-2020. | Bab. V. | f. | |
| 15/05-2020. | Ace Sidang Meja Kijir  AS $\frac{21}{05}$.2020. | f. | |

Medan, 15 Mei 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan


Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
 Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310125
 Jenjang Pendidikan : S1 (Strata satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|--|--------------------|------------|
| 02/06-2020 | - Cover - Daftar isi - Bab I - Font | <i>[Signature]</i> | |
| 10/06-2020 | - Margin - Penuisian gelar | <i>[Signature]</i> | |
| 16/06-2020 | - Daftar pustaka | <i>[Signature]</i> | |
| 27/06-2020 | - ACC sidang Meja Hijau | <i>[Signature]</i> | |

[Signature]
 RRA 27/06-2020

Medan, 15 Mei 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]

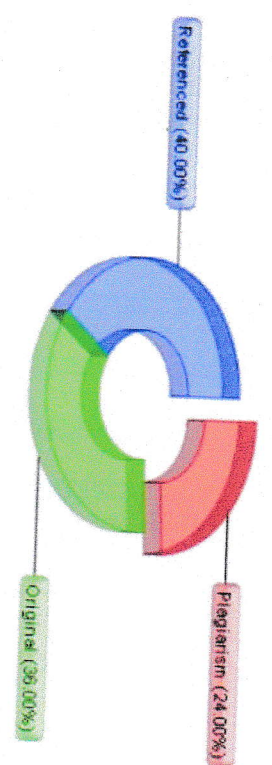
 D. Bambang Widjanarko, SE., MM
 D. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 24/06/2020 16.55.05

Analyzed document: AYU LESTARI_1615310125_MANAJEMEN.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2236/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : AYU LESTARI
NPM. : 1615310125
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Wajibannya terhitung sejak tanggal 26 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Juni 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

Dokumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Sidang MH
27/8/20
Aug ust.

Ace Meja Hjjaw
45. 21/05 2020



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI
HIJAU (PERKEBUNAN)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

AYU LESTARI
NPM : 1615310125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Acc jilid Lux
20 PR. *[Signature]*

Acc jilid Lux
[Signature]
18/07/2020



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI
HIJAU (PERKEBUNAN)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

AYU LESTARI
NPM 1615310125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
NPM : 1615310125
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|--|-----------|------------|
| 21 Mei 2020 | Skripsi sudah direvisi dan sudah dikoreksi. Acc Sidang Meja Hijau. Silahkan ke Dosen Pembimbing 2. | Disetujui | |
| 07 Desember 2020 | Acc Jilid Lux | Disetujui | |

Medan, 11 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI
NPM : 1615310125
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|-------------------|-----------|------------|
| 27 Juni 2020 | ACC sidang MH | Disetujui | |
| 11 Desember 2020 | acc jilid lux | Disetujui | |

Medan, 11 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

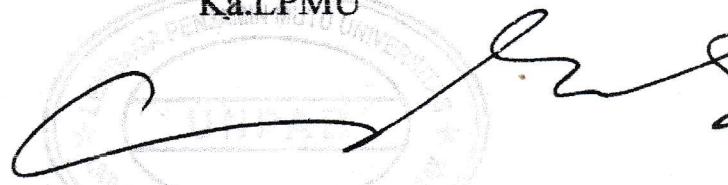
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintah Perpanjangan PBM Online.

dan disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically prove the effect of compensation, work motivation and competention on employee performance at PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. This research was conducted at PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. This research uses quantitative research. Data analysis techniques used are the classic assumption test, multiple linear regression test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The basis of sampling in this study using random sampling with a total sample of 30 internal employees. The results of this study indicate that partially compensation, work motivation and competention have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compentation, work motivation and competention have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen in the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) which means that the variability of the dependent variable that can be explained by the independent variable is 59.4%. While the remaining 40.6% is explained by other variables not included in the regression model.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Competention and Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I: PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah | 9 |
| C. Rumusan Masalah | 10 |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian..... | 11 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 12 |
| | |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | 14 |
| 1. Kinerja Karyawan | 14 |
| 2. Kompensasi..... | 19 |
| 3. Motivasi | 23 |
| 4. Kompetensi | 25 |
| B. Penelitian Terdahulu | 28 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 30 |
| D. Hipotesis | 31 |
| | |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 32 |
| B. Tempat Dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| C. Populasi dan Sampel/ Jenis Dan Sumber Data..... | 32 |
| D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel..... | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 38 |
| | |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian | 45 |
| 1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 45 |
| 2. Uji Kualitas Data | 51 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 53 |

| | |
|--|----|
| 4. Uji Regresi Linear Berganda | 58 |
| 5. Uji Hipotesis | 60 |
| 6. Uji Koefesien Determinasi R^2 | 63 |
| B. Pembahasan | 64 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Saran | 69 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Pra Survei Kompensasi | 4 |
| Tabel 1.2 Pra Survei Motivasi Kerja | 5 |
| Tabel 1.3 Pra Survei Kompetensi | 6 |
| Tabel 1.4 Pra Survei Kinerja Karyawan..... | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 28 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 32 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel..... | 36 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia..... | 50 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas | 52 |
| Tabel 4.6 Uji Reabilitas..... | 53 |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | 55 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas <i>Tolance</i> dan VIF | 56 |
| Tabel 4.9 Uji Autokorelasi | 58 |
| Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji-t) | 60 |
| Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji-F) | 61 |
| Tabel 4.13 Uji Koefesien Determinasi | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 30 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 48 |
| Gambar 4.2 Grafik Histogram..... | 54 |
| Gambar 4.3 Grafik Normaliti P-Plot..... | 54 |
| Gambar 4.4 Grafik <i>Scatter-Plot</i> | 57 |

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanna Waa Ta'ala karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan”**.

Proposal ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang sudah banyak memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.

6. Seluruh dosen dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak Ir. Tatardjo Angkasa, MBA, selaku pimpinan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
8. Terkhusus kedua orang tua penulis Ayah Mulyadi dan Ibu Leni Budiarti yang telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang kepada penulis.
9. Kepada adik Penulis, Bayu Ananda yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat penulis, Dinda Chairunisa Sinaga dan Nur Astria Ningsih yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Ayu Lestari
NPM: 1615310125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:82).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kompensasi dan kompetensi, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Faktor manusia dalam hal ini adalah para karyawan, merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas perusahaan.

Keberadaan sebuah organisasi atau perusahaan dalam bentuk apapun, tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Suatu perusahaan perlu didukung dengan perusahaan yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan. Selain itu faktor yang tidak kalah penting lainnya adalah kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi yang diberikan perusahaan.

Perusahaan adalah sebuah organisasi dimana sumber daya (*input*), seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (*output*) bagi pelanggan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau sasaran, tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi secara umum yang terdiri dari *man, materials, methods, machines, money*, dan *markets*, diantara faktor-faktor tersebut manusia mendapatkan perhatian khusus tanpa mengabaikan kelima faktor lainnya. Faktor manusia dalam hal ini adalah para karyawan, merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi. Kasmir (2018:190) menyatakan, “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”.

Emron (2016:152) menyatakan, “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja”.

Faktor yang merupakan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Dr. Emron Edison (2018:140), “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan pemberian kompensasi finansial seperti insentif dari prestasi karyawan dan tunjangan seperti uang lembur yang diterima oleh karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan belum tersalurkan secara baik, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses kinerja karyawan. Dari hasil survei terlihat bahwa karyawan belum pernah mendapatkan fasilitas atau bonus dari kantor seperti adanya fasilitas mobil kantor, liburan gratis dari kantor ataupun layanan lainnya yang dapat memberikan kesenangan bagi karyawan. Hal ini berdampak terhadap proses kinerja karyawan sehari-hari. Berikut ini tabel pra-survei mengenai kompensasi yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang karyawan dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra Survei Kompensasi

| No | Uraian | Jawaban | |
|----|---|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Karyawan mendapatkan gaji/upah sesuai dengan yang diharapkan | 8 | 22 |
| 2 | Karyawan merasa puas dengan kebijakan yang dibuat oleh manajer | 11 | 19 |
| 3 | Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan seperti BPJS | 14 | 16 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa banyak karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi sesuai yang mereka inginkan. Pemberian kompensasi

dapat memicu tingkat kinerja karyawan, karena pemberian bonus dan tunjangan kerja lainnya membuat karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja. Jika kompensasi tidak diberikan kepada karyawan maka karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu pada motivasi kerja karyawan ditandai dengan menurunnya perilaku karyawan ditempat kerja seperti ketidaktepatan waktu dalam pengerjaan tugas, tingkat kehadiran yang menurun, kurangnya kerjasama antar karyawan dan kurangnya rasa kegairahan kerja. Fenomena seperti ini sering terjadi pada setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena perusahaan tidak pernah memberikan tunjangan seperti jaminan kesehatan, jaminan pendidikan, transportasi kantor dan hal lainnya. Berikut ini tabel pra-survey mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang karyawan dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra Survei Motivasi Kerja

| No | Uraian | Jawaban | |
|----|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan | 22 | 8 |
| 2 | Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial pegawai kan meningkat di mata masyarakat | 13 | 17 |
| 3 | Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini | 11 | 19 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bahwa karyawan kurang memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Motivasi dapat berpengaruh bagi setiap karyawan yang bekerja, rasa kegairahan kerja yang dimiliki karyawan timbul jika pemimpin ataupun karyawan lainnya saling memberikan motivasi. Jika tidak adanya motivasi yang diberikan maka akan menimbulkan rasa kebosanan dan kurangnya kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena lain yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yaitu, kurangnya perekrutan individu yang memiliki kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat ketika karyawan bagian administrasi saat melayani konsumen, terlihat jelas bahwa karyawan tidak menggunakan bahasa yang baik dan menarik dalam melayani konsumen, sehingga konsumen merasa kurang nyaman dengan pelayanan yang ada. Berikut ini tabel pra-survey mengenai kompetensi yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang karyawan dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survei Kompetensi

| No | Uraian | Jawaban | |
|----|---|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Pengetahuan yang dimiliki membantu dalam meningkatkan kinerja | 12 | 18 |
| 2 | Pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 18 | 12 |
| 3 | Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian/keterampilan yang dimiliki | 8 | 22 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut dapat memicu karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika kompetensi tidak diutamakan dalam perekrutan karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi yang kondusif dalam perusahaan bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing seperti berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri dan kenyamanan didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai hal diantaranya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan serta keahlian. Berdasarkan penyebaran pra-survey tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pra Survei Kinerja Karyawan

| No | Uraian | Jawaban | |
|----|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti dan rapi | 8 | 22 |
| 2 | Karyawan mampu melakukan pekerjaan sampai selesai tiap harinya | 10 | 20 |
| 3 | Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan | 13 | 17 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang dimiliki PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan sangat tidak baik. Hal ini memungkinkan dapat merugikan perusahaan. Penyebab kurangnya kinerja

karyawan adalah tidak merata nya pemberian kompensasi kepada setiap karyawan, kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dan karyawan yang bekerja tidak memiliki skill dan kemampuan yang sesuai pada bidang pekerjaan yang di emban. Solusi yang dapat dilakukan adalah pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan setiap karyawan agar karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya dan menjadi bergairah dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Jika dilihat pada masa sekarang, perusahaan perkebunan swasta sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, bereksistensi dalam bidang perkebunan, perdagangan umum termasuk ekspor-impor, menjalankan usaha industri, relevansir, pemborongan, konsultan dan bertindak sebagai agen.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi *intern* perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan

keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan dari setiap individu seperti kurangnya aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penenliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu,

- a. Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan belum mendapatkan kompensasi atas prestasi yang telah dicapai.

- b. Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan belum mendapatkan motivasi yang kuat untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- c. Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan belum memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di emban.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup Kinerja Karyawan yaitu sebagai (Y), kemudian Kompensasi yaitu sebagai (X1), Motivasi Kerja yaitu sebagai (X2), Kompetensi yaitu sebagai (X3) dan dibatasi pada jumlah karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan sebanyak 30 karyawan yang mencakup divisi Direksi, Accounting, Gen Manager, Pembelian, Asisten Kepala (Askep), Kapam, Kepala Tata Usaha (KTU), Traksi, Kepala Gudang, Asisten dan Karyawan. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

C. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?

4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- c. Untuk mengetahui kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- d. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Akademisi, dapat memberikan kontribusi dan menjadikan tambahan referensi atau sumber dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, dapat memberikan input, masukan bagi perusahaan serta menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi,

motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan apakah pencapaiannya sudah maksimal atau belum.

- c. Bagi Peneliti, dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan dapat dikembangkan untuk penelitian berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan hasil penelitian yang berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu yaitu Bayu Saptianingsih (2011), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Model Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi untuk 4 (empat) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
2. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).
3. Jumlah observasi/sampel (n): Penelitian terdahulu meneliti seluruh karyawan bagian produksi PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang sedangkan

penelitian ini meneliti seluruh karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan tahun 2019.

4. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2011 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu di PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Emron (2016:188) menyatakan, “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat”.

Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Wirawan (2012:5), “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2013:134), “Mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, tingkat pendidikan, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Emron (2016:202) yaitu:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

2. Motivasi

Memotivasi bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

4. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Selain itu terdapat pendapat lain dari Serdamayanti (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki

kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Karakteristik Pekerjaan

Merupakan rancangan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya seseorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Lingkungan Kerja

Yaitu suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja.

7. Disiplin Kerja

Merupakan suatu karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh dengan tepat pada waktunya

8. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira yang menghasilkan

kepuasan. Jika karyawan merasa senang dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik pula.

9. Kepemimpinan

Suatu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya untuk memberikan tugas yang diberikannya.

10. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik guna mencapai tujuan.

11. Budaya Organisasi

Suatu kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

12. Motivasi Kerja

Merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:80) untuk mengatur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari ketelitian dan kerapian.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

3. Efisiensi

Yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Disiplin

Yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu.

5. Ketelitian

Yaitu kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan apa yang diperintah oleh atasan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Emron (2016:152) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja”.

Kasmir (2018:134) menjelaskan tentang kompensasi yaitu,

“maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.

Menurut Mondy (2015:4), “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Menurut Dessler (2012:46), “Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Sedangkan Namawi (2015:315) menyatakan , “Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi dapat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini biasanya terjadi

dalam merekrut pegawai yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai maka akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja serta ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kemampuan membayar, artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

c. Indikator Kompensasi

Banyak indikator tentang kompensasi. Indikator dari kompensasi menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi Non-finansial:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung yang terdiri dari beberapa yaitu, jaminan sosial, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan serta bayaran premium.

2. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang karyawan/pegawai dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja yang berupa kepuasan tersendiri. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan serta kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movere*, yang berarti bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang

menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor yaitu, apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Emron (2016:180) menyatakan bahwa, “Memotivasi bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi”. Sedangkan Kasmir (2018:190) menyatakan, “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”.

Kemudian Siagian (2010:102) menyatakan, “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu menurut Kasmir (2018:190) yaitu:

1. Kepemimpinan

Pengaruh pemimpin dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting misalnya, mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga menjadi korelasi dengan motivasi dimana, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, bahkan budaya juga dapat mempengaruhi cara anggota bertindak.

3. Kompensasi

Motivasi memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain diluar pekerjaan. Juga ada korelasinya dengan kompetensi, karena seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan sendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

c. Indikator Motivasi Kerja

Atas dasar teori Cleland (Mangkunegara, 2016:74) tersebut dapat disimpulkan ada tiga indikator dari motivasi yaitu:

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi.

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Edwin Locke dalam (Mangkunegara, 2005:74) menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan

IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak kearah kecenderungan. Menurut Emron (2016:140), “Kompetensi adalah kemampun individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Menurut Moehariono (2010:4), “Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh periode waktu tertentu”.

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan *modern* saat ini.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Emron (2016:142) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Pelatihan yang Spesifik

Pelatihan-pelatihan diarahkan seacara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang reseoionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon.

2. Dasar Rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah

penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi.

3. Pengakuan Kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas kerja.

4. Dasar Penghargaan

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau untuk mengaitkannya pada poin kompensasi.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Emron (2016:143) menjelaskan untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau karsus-karsus terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2) Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3) Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bias dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

| No. | Penulis | Judul | Definisi Variabel | Model Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------|--|--|-------------------------|---|
| 1 | Bayu Saptianingsih (2011) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang | Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan. |
| 2 | Medi Prakoso (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat | Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan |
| 3 | Rafi Jodi Kurnia (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta | Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan |

| | | | | | |
|---|----------------------------------|---|--|-------------------------|--|
| 4 | Ibriati Kartika Alimuddin (2012) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk | Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan |
| 5 | Fajar Kurniadi (2012) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Apotek Berkah | Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan |
| 6 | Deko Pernando (2019) | Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Satker PSPAM-SU | Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan |
| 7 | Rina Puspika (2019) | Analisis Kompetensi karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Saka Medan | Kompetensi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Peningkatan Kinerja (Y) | Regresi Linear Berganda | Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013:89) menyatakan, “Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambarann sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, atau gabungan keduanya”.

Emron (2016:188) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil dari

suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

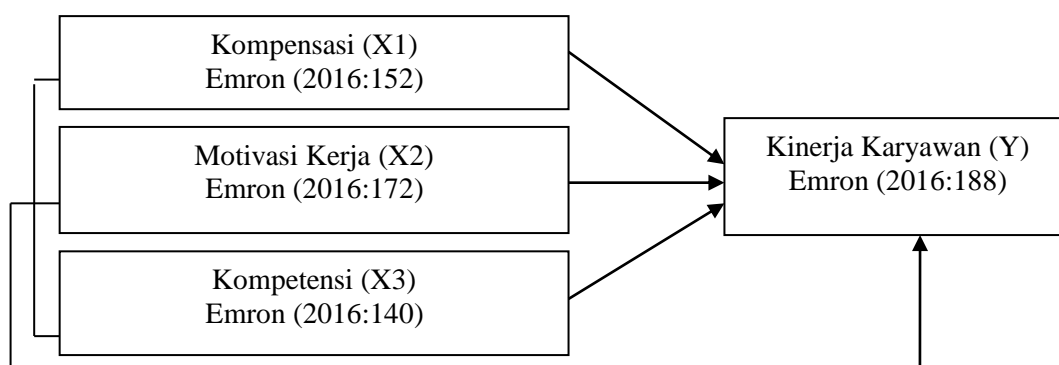
Emron (2016:152) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Emron (2016:180) menyatakan bahwa, “Memotivasi bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi”.

Menurut Emron (2016:140), “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap ”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti (2020)

D. Hipotesis

Sugiyono (2012:51) menjelaskan, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan

sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
2. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
3. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
4. Diduga kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pendekatan penelitian maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:11), “Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang beralamat di Jl. Raden Saleh No.91 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari November 2019 sampai dengan selesai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Feb 2020 | Mar 2020 | Apr 2020 | Mei 2020 | Jun 2020 | Jul 2020 | Ags 2020 | Sep 2020 | Okt 2020 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Perbaikan/Acc Proposal | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang berjumlah 30 karyawan yang dibatasi pada Direksi, Accounting, Gen Manager, Pembelian, Asisten Kepala (Askep), Kapam, Kepala Tata Usaha (KTU), Traksi, Kepala Gudang, Asisten dan Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:96), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sampling sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil yaitu jumlah sampelnya kurang dari 100 karyawan”. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang berjumlah 30 karyawan

yaitu mencakup Direksi, Accounting, Gen Manager, Pembelian, Asisten Kepala (Askep), Kapam, Kepala Tata Usaha (KTU), Traksi, Kepala Gudang, Asisten dan Karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2) Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT.Putri Hijau (Perkebunan) Medan, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang.

b. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah suatu pemecahan variabel yang terkandung menjadi bagian yang terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kinerja karyawan (Y), kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3).

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempunyai variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Variabel bebas dalam penelitian ini mencakup kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Devinisi Variabel | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|----------------------|---|--|---|---------------|
| 1 | Kompensasi (X1) | Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Emron, 2016). | a) Kompensasi finansial 1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi finansial tidak langsung b) Kompetensi non-finansial (Mondy, 2015) | 1. Perusahaan belum memberikan kompensasi secara adil kepada setiap karyawan. 2. Perusahaan belum memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang didapat setiap karyawan. | <i>Likert</i> |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi kerja adalah tujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi (Emron, 2016). | a) Motif b) Harapan c) Insentif (Mangkunegara, 2016) | 1. Pimpinan perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. 2. Perusahaan tidak memberikan insentif secara adil terhadap setiap karyawan. | <i>Likert</i> |
| 3 | Kompetensi (X3) | Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, 2016) | a) Pengetahuan b) Keahlian c) Sikap (Emron, 2016) | 1. Perusahaan tidak merekrut karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. 2. Perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan diluar dari pengetahuan yang dimiliki karyawan. | <i>Likert</i> |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron, 2016). | a) Kualitas hasil kerja b) Kuantitas hasil kerja c) Efisiensi d) Disiplin e) Ketelitian (Wirawan, 2012) | 1. Karyawan belum menunjukkan kinerja yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. 2. Karyawan tidak menyelesaikan tugas yang | <i>Likert</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. | |
|--|--|--|--|--|--|

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2013) pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.

3. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku, *literature*, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2015:103), “Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2015:42), “Mengemukakan bahwa uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$ ”.

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$).

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2015:156), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi

normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot”. Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan megikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015:103), “Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol”.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikonelinearitas diantara variabel bebasnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:134), “Uji heteroskedastisitas adalah

untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2015:107), “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin-Watson (*DW test*) yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah:

- a) H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)
- b) H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut adalah tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

| Hipotesis nol | Keputusan | Jika |
|---|---------------|-------------------------------|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | $0 < d < d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi positif | No Decision | $d_l \leq d \leq d_u$ |
| Tidak ada autokorelasi negatif | Tolak | $4 - d_l < d < 4$ |
| Tidak ada autokorelasi negative | No Decision | $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ |
| Tidak ada autokorelasi Positif atau negative | Tidak ditolak | $d_u < d < 4 - d_u$ |

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2015:45), “Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kompetensi

μ = Error

4. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2015:95), “Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima”.

1) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2015:97), “Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen”. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look*: bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak apabila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik f .

Setelah mendapat F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%, artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki

probabilitas 95% atau kolerasi kesalahan sebesar 5% yang mana akan diperoleh suatu hipotesis dengan syarat:

- Jika angka signifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.
- Jika angka signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali (2015:95), “Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependensangat terbatas.”.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Tanaman yang ditanam bukanlah tanaman yang menjadi makanan pokok maupun sayuran untuk membedakannya dengan usahaladang dan hortikultura sayur mayor dan bunga, meski usaha penanaman pohon buah masih disebut usaha perkebunan. Tanaman yang ditanam umumnya berukuran besar dengan waktu penanaman yang relatif lama, antara kurang dari setahun hingga tahunan.

Perkebunan dibedakan dari agroforestri dan silvikultur (budidaya hutan) karena sifat intensifnya. Dalam perkebunan pemeliharaan memegang peranan penting sementara dalam agroforestri dan silvikultur, tanaman cenderung dibiarkan untuk tumbuh sesuai kondisi alam. Karena sifatnya intensif, perkebunan hampir selalu menerapkan cara budidaya monokultur, kecuali untuk komoditas tertentu, seperti lada dan vanili. Penciri sekunder, yang tidak selalu berlaku, adalah adanya instalasi pengolahan atau pengemasan terhadap hasil panen dari lahan perkebunan

itu, sebelum produknya dipasarkan. Perkebunan dibedakan dari usaha tani pekarangan terutama karena skala usaha dan pasar produknya.

Ukuran luas perkebunan sangat relatif dan tergantung volume komoditas yang dihasilkan. Namun, suatu perkebunan memerlukan suatu luas minimum untuk menjaga keuntungan melalui sistem produksi yang diterapkannya. Kepemilikan lahan bukan merupakan syarat mutlak dalam perkebunan, sehingga untuk beberapa komoditas berkembang sistem sewa-menyewa lahan atau sistem pembagian usaha, seperti Perkebunan Inti Rakyat (PIR).

PT. Putri Hijau Berkedudukan di Medan, Sumatera Utara didirikan berdasarkan Akte Notaris Marah Sutan Nasution SH No.74 tertanggal 19 November 1959. Akte pendirian ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusannya No. YA. 5/6/2 tertanggal 27 Januari 1960.

Akte Pendirian ini telah diubah dan ditambah terakhir melalui Akte Notaris Marah Nasution SH No. 34 tertanggal 18 Oktober 1986. Sesuai dengan Akte Notaris Marah Nasution SH No. 37 tanggal 29 Oktober 1984, perusahaan bergerak dalam bidang perkebunan, perdagangan umum termasuk ekspor impor, menjalankan usaha industri,leveransir, pemborongan, konsultan dan bertindak sebagai agen.

Pada saat ini perusahaan hanya bergerak dalam bidang perkebunan coklat dan kelapa sawit. Susunan pengurus perusahaan sebagai berikut :

Presiden Direktur : Nyonya Mainiar Benny Sutedja.

Direktur : Tuan Anak Agung Bagus Surakusuma Sutedja.

Presiden Komisaris : Tuan Anak Agung Made Agung Bill Sutedja.

Komisaris : Tuan Soekardono.

Pada tahun 1989 perusahaan dialihkan kepada pihak lain dengan nama perusahaan yang sama yaitu PT. Putri Hijau berkedudukan di Medan dan yang sebelumnya telah diadakan rapat perubahan susunan Direksi dan Komisaris perseroan pada tanggal 7 Agustus 1989 bertempat di Kantor Notaris Linda Herawati, SH dengan susunan pengurus sebagai berikut :

Presiden Direktur : Tuan Insinyur Tatarajo Angkasa

Direktur : Tuan Humala Manurung

Presiden Komisaris : Tuan Adenan Lis

Komisaris : Nyonya Terang Br. Singarimbun

Komisaris : Nyonya Neli Br. Ginting

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi adalah gambaran keadaan organisasi yang ingin dicapai dimasa datang yang merupakan arahan yang bersifat menyeluruh bagi organisasi. Visi dari PT. Putri Hijau Medan adalah ***“Menjadi Perusahaan Perkebunan Sawit terintegrasi dan berwawasan lingkungan serta memberikan manfaat kepada stakeholder”***. Visi tersebut merefleksikan cita-cita perusahaan untuk menjadi produk yang bisa diandalkan.

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan, organisasi atau lembaga dalam usaha mewujudkan visi yang telah dibuat. Misi dari PT. Putri Hijau Medan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pembangunan kebun sawit yang berwawasan lingkungan berkelanjutan.

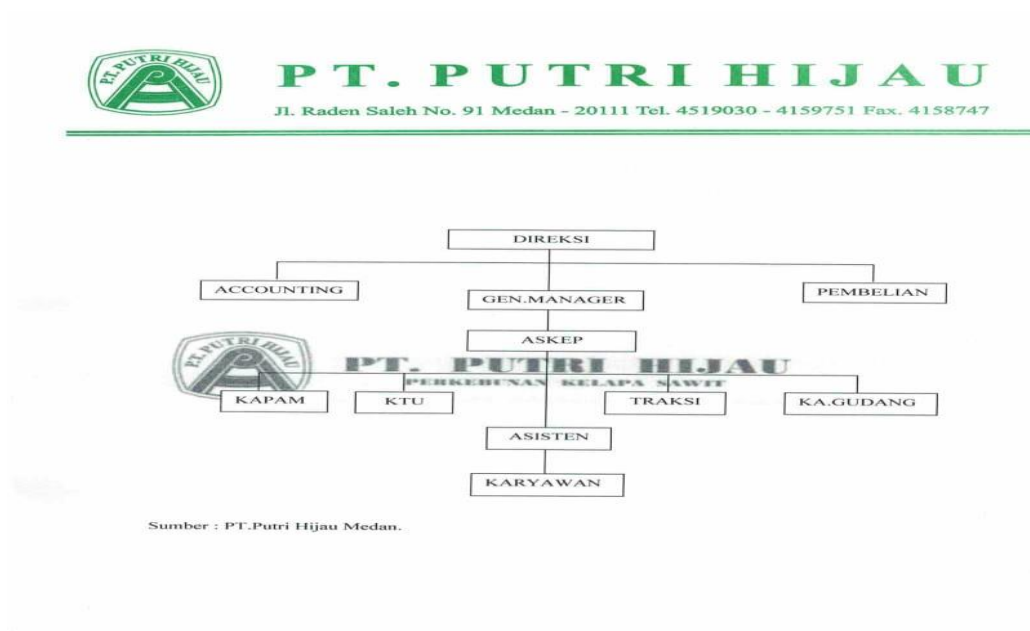
2. Meningkatkan ekonomi dan pendapatan masyarakat disekitar perkebunan.
3. Menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat diterima secara global. Membantu pemberdayaan masyarakat sekitar melalui CSR yang tepat sasaran dan tepat guna.

2. Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Struktur organisasi perusahaan sudah tentu menghadapi berbagai bentuk persoalan yang timbul di dalam proses usaha sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, maka setiap orang yang tersangkut di dalam pengelolaan perusahaan harus mengerti dan mengetahui posisinya, tugas dan tanggung jawab yang harus dijalaninya setiap hari.

Untuk mengetahui apakah kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, salah satu caranya dapat dilihat dari struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan



3. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Dari kuisisioner yang disebar maka diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1. | Laki-laki | 12 | 40 % |
| 2. | Perempuan | 18 | 60 % |
| Jumlah | | 30 | 100 % |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak bekerja di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 responden (60%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (40%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1 | SMA | 21 | 70 % |
| 2 | D3 | 4 | 13,4 % |
| 3 | D4 | 1 | 3,3 % |
| 4 | S1 | 3 | 10 % |
| 5 | S2 | 1 | 3,3 % |
| Jumlah | | 30 | 100 % |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 21 responden (70%), pendidikan D3 berjumlah 4 responden (13,4%), pendidikan D4 berjumlah 1 responden (3,3%), pendidikan S1 berjumlah 3 responden (10%), dan pendidikan S2 berjumlah 1 responden (3,3%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------|-----------------|--------|------------|
| 1 | 18 s.d 25 Tahun | 1 | 3,3 % |
| 2 | 26 s.d 30 Tahun | 7 | 23,3 % |
| 3 | 31 s.d 40 Tahun | 12 | 40,0 % |
| 4 | > 40 Tahun | 10 | 33,4 % |
| Jumlah | | 30 | 100 % |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan adalah yang berusia 31-40

tahun. Usia 31-40 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------|-------------|--------|------------|
| 1 | 1-10 Tahun | 15 | 50 % |
| 2 | 11-20 Tahun | 14 | 47,7 % |
| 3 | >20 Tahun | 1 | 3,3 % |
| Jumlah | | 30 | 100 % |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa, 15 responden atau sebanyak 50% mempunyai masa kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari para karyawan berada pada masa kerja yang produktif di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan internal yang berada di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, sebelum kuisioner disebarakan kepada 30 responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 28 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan untuk menguji valid dan reliabelnya seluruh pernyataan tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

| | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | Keterangan |
|-------|---|-------------------|
| Kmp1 | 0.692 | Valid |
| Kmp2 | 0.474 | Valid |
| Kmp3 | 0.740 | Valid |
| Kmp4 | 0.549 | Valid |
| Mtv1 | 0.779 | Valid |
| Mtv2 | 0.670 | Valid |
| Mtv3 | 0.685 | Valid |
| Mtv4 | 0.727 | Valid |
| Mtv5 | 0.903 | Valid |
| Mtv6 | 0.664 | Valid |
| Mtv7 | 0.629 | Valid |
| Mtv8 | 0.701 | Valid |
| Kpt1 | 0.752 | Valid |
| Kpt2 | 0.715 | Valid |
| Kpt3 | 0.795 | Valid |
| Kpt4 | 0.698 | Valid |
| Kpt5 | 0.720 | Valid |
| Kpt6 | 0.731 | Valid |
| Knj1 | 0.845 | Valid |
| Knj2 | 0.623 | Valid |
| Knj3 | 0.664 | Valid |
| Knj4 | 0.661 | Valid |
| Knj5 | 0.809 | Valid |
| Knj6 | 0.514 | Valid |
| Knj7 | 0.584 | Valid |
| Knj8 | 0.486 | Valid |
| Knj9 | 0.660 | Valid |
| Knj10 | 0.842 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Menurut Priyatno (2010), suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0.30. Hasil *try out* menunjukkan bahwa semua pernyataan bisa dianggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0.30.

2) Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya

sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) (Ghozali, 2015:165).

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> ($\bar{\alpha}$) | N Of Item |
|------------------|--|-----------|
| Kompensasi | 0.779 | 4 |
| Motivasi Kerja | 0.734 | 8 |
| Kompetensi | 0.720 | 6 |
| Kinerja Karyawan | 0.832 | 10 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

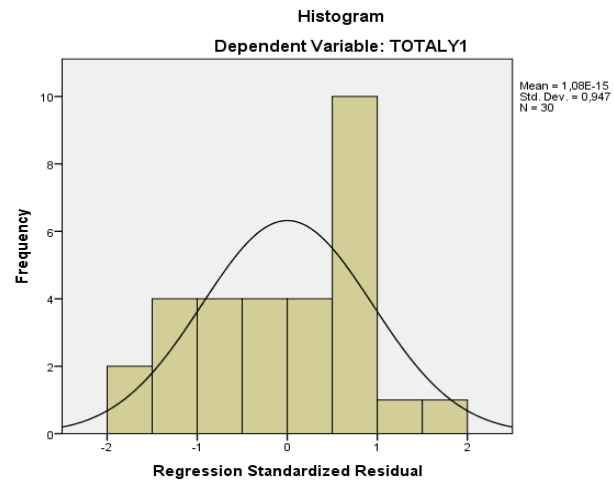
Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas , diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

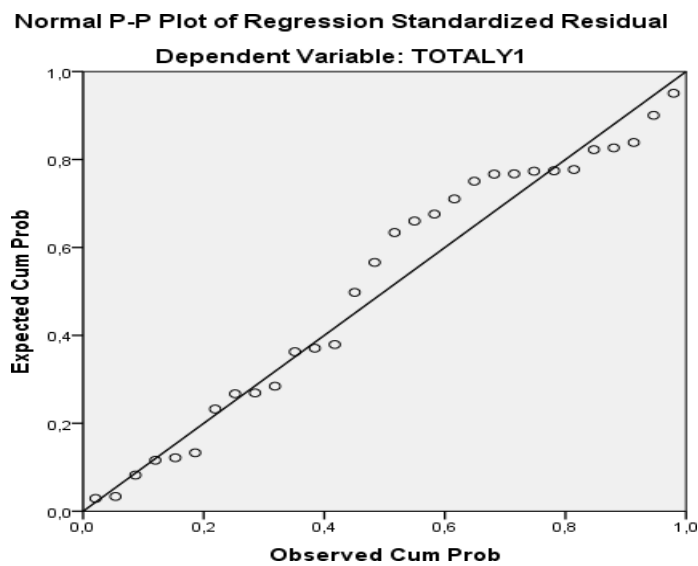
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015).

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Gambar 4.3 Grafik Normality P-plot



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan gambar 4.2 dan 4.3 di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,94686415 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,080 |
| | Positive | ,080 |
| | Negative | -,066 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,440 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,990 |

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015: 135), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Output nya tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji *Tolerance* dan VIF Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | .897 | 1.114 |
| Motivasi | .897 | 1.115 |
| Kompetensi | .899 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Y

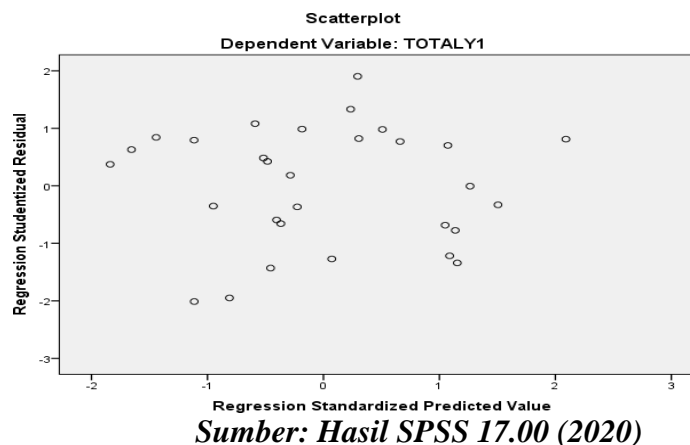
Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

3) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji teradinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot



Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terlihat pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak ada gejala atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan lainnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *durbin-watson* dibandingkan dengan tabel *durbin-watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4 - d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .798 ^a | .636 | .594 | .14803 | 2.261 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan pengujian tersebut, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk persamaan regresi yang diajukan sebesar 2,261. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan n (jumlah data penelitian) = 30 dan k (jumlah variabel independen) = 4 didapat angka $d_l = 1,143$ dan $d_u = 1,739$. Hal ini sesuai ketentuan $d_u < d < (4-d_u)$, yaitu $1,739 < 2,281 < 2,882$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2015:134), analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk meramalkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients^a | | |
|-------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| Model | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.036 | 4.529 | |
| | Kompensasi | .408 | .121 | .422 |
| | Motivasi | .332 | .105 | .395 |
| | Kompetensi | .350 | .096 | .432 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 12.036 + 0,408 X_1 + 0,332 X_2 + 0,350 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-) berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2015: 155), “Uji t-statistik diperlukan untuk melihat nyata tidaknya pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”. Dengan menguji satu arah dalam tingkat signifikansi = α dan $df = n-k$ (n =jumlah observasi, k =jumlah parameter) maka hasil pengujian akan menunjukkan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima,
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.11 Uji Statistik Parsial (Uji-t)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 12.036 | 4.529 | | 2.658 | .013 |
| | Kompensasi | .408 | .121 | .422 | 3.384 | .002 |
| | Motivasi | .332 | .105 | .395 | 3.160 | .004 |
| | Kompetensi | .350 | .096 | .432 | 3.655 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat

dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta yang dihasilkan adalah positif besar 0,332 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi, berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*F test*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

**Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 323.038 | 3 | 77.494 | 15.162 | .000 ^b |
| | Residual | 65.628 | 26 | 5.111 | | |
| | Total | 388.667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Setelah uji F dilakukan, maka diperoleh nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi. Nilai F_{hitung} sebesar 323,038 sedangkan F_{tabel} sebesar 15,162 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 30 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 <$ dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R-Square*)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0.5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai R square adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai R square semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R square, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai R square memiliki kelemahan yaitu nilai R square akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .798 ^a | .636 | .594 | .14803 | 2.261 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Dilihat dari tabel 4.13 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi,

Motivasi Kerja dan Kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

B. Pembahasan

Hasil uji regresi berganda yang didapat adalah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Bayu Saptianingsih (2011) yang menyatakan bahwa, “Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan”.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2011) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Jika

kompensasi pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan diberikan secara adil dan sesuai dengan pencapaian setiap karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta yang dihasilkan adalah positif besar 0,332 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor yaitu, apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Jika tingkat Motivasi kerja pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan didapatkan secara adil kepada karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil

dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak kearah kecenderungan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Puspika (2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Jika dalam perekrutan karyawan baru perusahaan mengambil sesuai kompetensi yang dimiliki setiap individu pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan maka perusahaan akan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, dengan begitu akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} sebesar 323,038 sedangkan F_{tabel} sebesar 15,162 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 30 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2011) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika

semua manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan dapat memberikan tingkat kinerja karyawan yang berkualitas bagi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap 30 sampel perusahaan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Sehingga dapat dikatakan bahwa, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
3. Variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 323,038 sedangkan F_{tabel} sebesar 15,162 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 30 dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga

dapat dikatakan bahwa, kompensasi, motivasi dan kompetensi secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat di antara nya:

1. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang didapat setiap karyawan yang bekerja. Kompensasi sering kali menjadi salah satu alasan karyawan tetap mempertahankan kinerjanya. Solusi yang dapat dilakukan adalah perusahaan harus mendistribusikan kompensasi secara adil dan merata kepada setiap karyawan seperti memberikan uang lembur dan memberikan bonus dari setiap prestasi yang didapat oleh karyawannya.
2. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja kepada setiap karyawan yang bekerja, sebab motivasi dapat memberikan efek positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan motivasi kepada karyawan adalah pimpinan harus sering memperhatikan setiap prestasi yang didapat oleh karyawannya baik karyawan individu atau kelompok, sehingga karyawan akan termotivasi dengan sendirinya agar bekerja lebih giat dan tidak bermalas-malasan saat jam bekerja.
3. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki skill dan pemahaman yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam menjalankan operasional

kerja agar pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dalam perusahaan adalah perekrutan individu yang memiliki kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena seluruh tugas dan tanggung jawab dikerjakan oleh karyawan yang memang memiliki pemahaman dalam bidangnya.

4. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik serta dapat membantu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya demi mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, dengan memiliki karyawan-karyawan yang berpotensi maka akan menjadikan perusahaan semakin maju dan berkembang di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Agora. 2017. "*Pengaruh Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*". <http://Repositoriunpas.ac.id> (diakses 28 November 2019. 19.20).
- Afriska, Tri. 2017. "*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*". *Jurnal Universitas Bangka Belitung*. <https://zenodo.org> (diakses 28 November 2019, 20.01).
- Basuki, Susilowati. 2015. "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta.
- Dr. Emron Edison, Dr. Yhony Anwar dan Dr. Imas Komariyah. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2015. "*Metode Penelitian Dengan Multivarian SPSS*". Bandung: Alfabeta
- Hermansyah, Rudi. 2018. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Al- Hikmah Jakarta Selatan*". *Jurnal Universitas Islam Negeri Jakarta*. <http://repository.uinjkt.ac.id> (diakses 29 November 2019, 10.30).
- <http://academia.edu.kinerjakaryawan.com>
- Kartika, Ibriati. 2012. "*Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Telekomunikasi Tbk*". *Jurnal Institut Agama Islam Negeri*. <http://repository.unhas.ac.id>. (diakses 28 November 2019, 21.45).
- Kasmir. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Depok: Raja Grafindo persada.
- Kurnia. Rafi Jodi. 2016. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*". *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Kurniadi, Fajar. 2012. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Berkah”*. Jurnal Universitas Widyatama. <http://docplayer.info> (diakses 1 desember 2019, 17.05).
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Edisi Revisi) Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Maltis dan Jackson. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Art Studio”*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses 17 Desember 2019, 21.09).
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2016. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mesra, B. (2019). IBU RUMAH TANGGA DAN KONTRIBUSINYA DALAM MEMBANTU PEREKONOMIAN KELUARGA DI KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG. JUMANT, 11(1), 139-150.
- Mondy, R. Wayne. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).
- Nasution, D. A. D. (2019, August). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Nasution, D. P., & Lubis, I. (2019). The Development of Demand for Small and Medium Industries in Indonesia. *Development*, 4(10).
- Nasution, L. N. (2019, August). Financial Performance and Profitability Of Islamic Banking On Economic Growth In Indonesia. In INTERNATIONAL HALAL CONFERENCE & EXHIBITION 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 28-34).

- Nasution, N. A. (2019). TATA CARA PELAPORAN PAJAK TERHUTANG SURAT PEMBERITAHUAN MASA TERHADAP PAJAK PERTAMBAHAN NILAI PADA CV. BINA REKAYASA. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 37-53.
- Namawi, Hodari. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif”*. Jilid 1, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Oki, Dwi Cahyo. 2015. *“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kemang Bekasi”*. *Jurnal Universitas Universitas Islam Negeri Jakarta*. <http://repository.uinjkt.ac.id> (diakses 20 Desember 2019, 11.50).
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78
- Prakoso, Medi. 2016. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat”*. *Jurnal Universitas Diponegoro*. <http://journal.student.uny.ac.id> (diakses 22 Desember 2019, 20.15).
- Purba, R. B. (2018). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH, TRANSPARANSI PUBLIK DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Ritonga, M. (2018). FAKTOR MANAJEMEN BIAYA DAN MANAJEMEN PEMASARAN TERHADAP PENDAPATAN MELALUI INTENSITAS PRODUKSI PADA UKM INDUSTRI RUMAHAN DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 8(2), 68-78.

- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Saptianingsih, Bayu. 2011. *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang”*. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*. <http://ojs.unik-kediri.ac.id> (diakses 22 Desember 2019, 23.09).
- Sedarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Raja Grafindo Persada. Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2016. *“Teori Motivasi dan Aplikasinya”*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siagian, P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke.4 Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. "*Metode Alat Analisis Data SPSS*". Bandung: Alfabeta Undang-Undang No.13. 2003. "Peraturan Buruh dan Pegawai Indonesia".
- Wirawan. 2012. "*Pengaruh Dispin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Saka Medan*". Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. (diakses 22 Januari 2020, 12.45).

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya bapak/ibu, saudara/i untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia :

Lama Bekerja : Bulan..... Tahun

Tingkat Pendidikan : 1. SMA 2. D3 3. D4 4. S1 5. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pernyataan.
2. Sesuai dengan pendapat Anda.
3. Pilihlah dengan jawaban memberi tanda silang (X/√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

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

1. Kinerja Karyawan

| NO | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------------------|---|-----|----|----|---|----|
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti dan rapi | | | | | |
| 2 | Karyawan selalu memeriksa ulang hasil kerja | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 3 | Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 4 | Karyawan mampu melakukan pekerjaan sampai selesai tiap harinya | | | | | |
| Efesiensi | | | | | | |
| 5 | Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan | | | | | |
| 6 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar | | | | | |
| Disiplin Kerja | | | | | | |
| 7 | Karyawan selalu datang dan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan | | | | | |
| 8 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| Ketelitian | | | | | | |
| 9 | Karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat | | | | | |
| 10 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan cepat dan teliti | | | | | |

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS** = Sangat Tidak Setuju (1)
TS = Tidak Setuju (2)
KS = Kurang Setuju (3)
S = Setuju (4)
SS = Sangat Setuju (5)

2. Kompensasi

| NO | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|---------------------------------|--|-----|----|----|---|----|
| Kompensasi Finansial | | | | | | |
| 1 | Karyawan mendapatkan gaji/upah sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |
| 2 | Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan seperti BPJS | | | | | |
| Kompensasi Non-Finansial | | | | | | |
| 3 | Karyawan merasa puas dengan kebijakan yang dibuat oleh manajer | | | | | |
| 4 | Karyawan merasa senang karena mendapat rekan kerja yang menyenangkan | | | | | |

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS** = Sangat Tidak Setuju (1)
- TS** = Tidak Setuju (2)
- KS** = Kurang Setuju (3)
- S** = Setuju (4)
- SS** = Sangat Setuju (5)

3. Motivasi Kerja

| NO | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------------|--|-----|----|----|---|----|
| Motif | | | | | | |
| 1 | Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan | | | | | |
| 2 | Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial pegawai kan meningkat di mata masyarakat | | | | | |
| 3 | Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| Harapan | | | | | | |
| 4 | Pegawai yakin akan memilih masa depan yang baik jika terus bekerja diperusahaan ini | | | | | |
| 5 | Dengan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir pegawai akan terus meningkat | | | | | |
| 6 | Pegawai berharap mendapatkan gaji yang seperti diharapkan jika terus bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 7 | Perusahaan akan memberikan insentif kepada pegawai jika mampu memberikan kinerja yang baik | | | | | |
| 8 | Insentif yang diberikan kepada pegawai yang lembur atau dinas keluar kota cukup besar sehingga jarang ada pegawai yang menolak untuk lembur atau dinas keluar kota | | | | | |

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS** = Sangat Tidak Setuju (1)
TS = Tidak Setuju (2)
KS = Kurang Setuju (3)
S = Setuju (4)
SS = Sangat Setuju (5)

4. Kompetensi

| NO | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|--------------------|--|-----|----|----|---|----|
| Pengetahuan | | | | | | |
| 1 | Pengetahuan yang dimiliki membantu dalam meningkatkan kinerja | | | | | |
| 2 | Pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| Keahlian | | | | | | |
| 3 | Karyawan memiliki keahlian/keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan | | | | | |
| 4 | Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan keahlian /keterampilan yang dimiliki | | | | | |
| Sikap | | | | | | |
| 5 | Karyawan memiliki sikap keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Karyawan memiliki sikap saling membantu rekan kerja | | | | | |

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- STS** = Sangat Tidak Setuju (1)
- TS** = Tidak Setuju (2)
- KS** = Kurang Setuju (3)
- S** = Setuju (4)
- SS** = Sangat Setuju (5)

Tabulasi Data Responden

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

| Responden | Komp1 | Komp2 | Komp3 | Komp4 | Total |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi kerja (X₂)

| Responden | Mtv1 | Mtv2 | Mtv3 | Mtv4 | Mtv5 | Mtv6 | Mtv7 | Mtv8 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X₃)

| Responden | Kpt1 | Kpt2 | Kpt3 | Kpt4 | Kpt5 | Kpt6 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 26 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Responden | knj1 | knj2 | knj3 | knj4 | knj5 | knj6 | knj7 | knj8 | knj9 | knj10 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Hasil Uji Validitas

| | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | Keterangan |
|-------|---|-------------------|
| Kmp1 | 0.692 | Valid |
| Kmp2 | 0.474 | Valid |
| Kmp3 | 0.740 | Valid |
| Kmp4 | 0.549 | Valid |
| Mtv1 | 0.779 | Valid |
| Mtv2 | 0.670 | Valid |
| Mtv3 | 0.685 | Valid |
| Mtv4 | 0.727 | Valid |
| Mtv5 | 0.903 | Valid |
| Mtv6 | 0.664 | Valid |
| Mtv7 | 0.629 | Valid |
| Mtv8 | 0.701 | Valid |
| Kpt1 | 0.752 | Valid |
| Kpt2 | 0.715 | Valid |
| Kpt3 | 0.795 | Valid |
| Kpt4 | 0.698 | Valid |
| Kpt5 | 0.720 | Valid |
| Kpt6 | 0.731 | Valid |
| Knj1 | 0.845 | Valid |
| Knj2 | 0.623 | Valid |
| Knj3 | 0.664 | Valid |
| Knj4 | 0.661 | Valid |
| Knj5 | 0.809 | Valid |
| Knj6 | 0.514 | Valid |
| Knj7 | 0.584 | Valid |
| Knj8 | 0.486 | Valid |
| Knj9 | 0.660 | Valid |
| Knj10 | 0.842 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas untuk Variabel Kompensasi (X_1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,803 | 4 |

Hasil Uji Reabilitas untuk Variabel Motivasi (X_2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,874 | 8 |

Hasil Uji Reabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_3)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,937 | 6 |

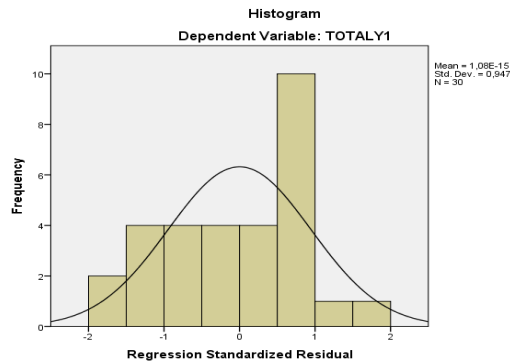
Hasil Uji Reabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,882 | 11 |

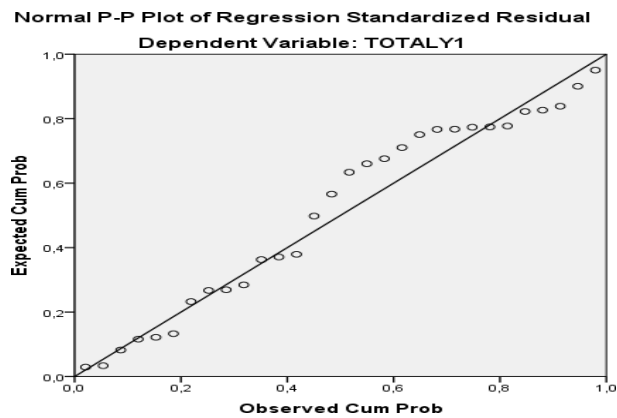
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

Grafik Histogram



Grafik Normality P-plot



One Sample Kolmogorov-Smirnov

| | | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,94686415 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,080 |
| | Positive | ,080 |
| | Negative | -,066 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,440 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,990 |

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

2. Hasil Uji Multikolinearitas

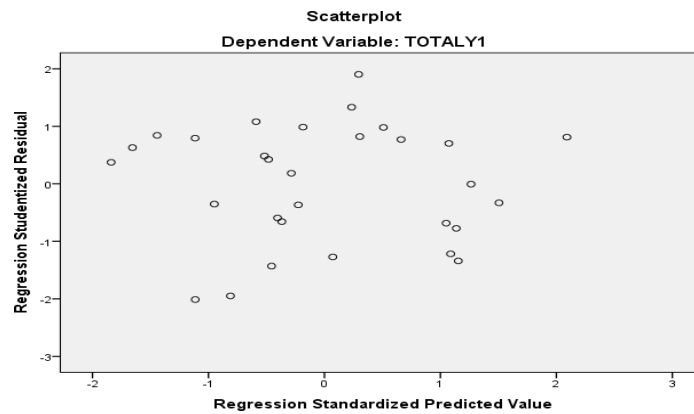
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | .897 | 1.114 |
| Motivasi | .897 | 1.115 |
| Kompetensi | .899 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .798 ^a | .636 | .594 | .14803 | 2.261 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.036 | 4.529 | |
| | Kompensasi | .408 | .121 | .422 |
| | Motivasi | .332 | .105 | .395 |
| | Kompetensi | .350 | .096 | .432 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.036 | 4.529 | | 2.658 | .013 |
| | Kompensasi | .408 | .121 | .422 | 3.384 | .002 |
| | Motivasi | .332 | .105 | .395 | 3.160 | .004 |
| | Kompetensi | .350 | .096 | .432 | 3.655 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 323.038 | 3 | 77.494 | 15.162 | .000 ^b |
| | Residual | 65.628 | 26 | 5.111 | | |
| | Total | 388.667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .798 ^a | .636 | .594 | .14803 | 2.261 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)