



**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN  
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**NIA YOLANDA**  
NPM 1515310180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NIA YOLANDA  
NPM : 1515310180  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI KARYAWAN DALAM  
USAHA MENINGKATKAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si.)

MEDAN, 2 JULI 2019  
**DEKAN**  
(Dr. SURYA NITA, SH, M.Hum)

**PEMBIMBING II**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : NIA YOLANDA  
**N.P.M** : 1515310180  
**PROGRAM STUDY** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI KARYAWAN DALAM  
USAHA MENINGKATKAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

MEDAN, 02 JULI 2019

**KETUA**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

**ANGGOTA II**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

**ANGGOTA I**

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

**ANGGOTA III**

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., M.M)

**ANGGOTA IV**

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nia Yolanda  
NPM : 1515310180  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sekata Glugur By Pass Kec. Medan Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Sehubung dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 02 Juli 2019

Penulis

  
NIA YOLANDA

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NIA YOLANDA  
NPM : 1515310180  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI KARYAWAN DALAM  
USAHA MENINGKATKAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 02 Juli 2019



(NIA YOLANDA)



## **BIODATA**

### **A. Data Pribadi**

1. Nama : Nia Yolanda
2. NPM : 1515310180
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tgl Lahir : Medan, 3 November 1997
5. Alamat : Jl. Sekata Glugur By Pass Kec. Medan Barat
6. Agama : Islam
7. No. Hp : 085361326666
8. Email : [nia.yolanda03@yahoo.com](mailto:nia.yolanda03@yahoo.com)

### **B. Data Pendidikan Formal**

1. 2004 - 2009 SD Muhammadiyah 11 Medan
2. 2009 - 2012 SMP Amir Hamzah Medan
3. 2012 - 2015 SMA Dharmawangsa Medan
4. 2015 - 2019 Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh tanggung jawab untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 2 Juli 2019

Hormat Saya

Nia Yolanda



Acc  
Dinda ket  
9/7/19  
Dinda ✓

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN  
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
III (PERSERO) MEDAN**

Ace 7/10/19  
Dinda 7/2/19  
SKRIPSI

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

Oleh:

**NIA YOLANDA**  
NPM 1515310180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



Acc  
Sidang Mh  
RA 16/5/19  
✓

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN  
DALAM USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA  
III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

Acc Sidang majlis  
26/5/19  
✓

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

Oleh:

**NIA YOLANDA**  
NPM 1515310180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**







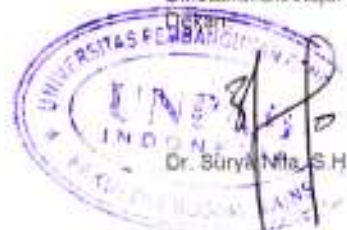
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas Pembangunan Panca Budi  
 FAKULTAS SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Rizal Ahmad SE, M.Si  
 Pembimbing II : Nurafriana Siregar SE, M.Si  
 Mahasiswa : NIA YOLANDA  
 Program Studi : Manajemen  
 NIM : 1515310180  
 Judul Skripsi : SI MANAJEMEN  
 PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN DALAM  
 USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERD) MEDAN

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar belakang disesuaikan dengan identifikasi</li> <li>- Identifikasi ditambah</li> <li>- penjelasan pengertian prestasi kerja</li> <li>- penjelasan pengertian pelatihan</li> <li>- penjelasan pengertian kompensasi</li> <li>- ganti penelitian sebelumnya</li> <li>- membuat tabel penelitian</li> <li>- membuat tabel sampel</li> </ul> <p>Acc Siregar 4/8/18</p>	          	

Medan, 08 Desember 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :

  
 Or. 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 : Rizal Ahmad, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Nurafriana Siregar, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : NIA YOLANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310180  
 Bidang Pendidikan : St.  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	identifikasi masalah buat hasil meangnya kesimpulan dan saran sesuaikan dengan factor - factor pembahasan hasil penelitian		
	pembahasan hasil penelitian identifikasi masalah teori variabel gambar kerangka konsep operasional variabel		
6/5-19	ACC Sidams MA 16/5/19		

Medan, 05 April 2019

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

is : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 mbimbing I : Rizal Ahmad SE, M.Si  
 mbimbing II : Nurafriha Siregar SE, M.Si  
 hasiswa : NIA YOLANDA  
 rogram Studi : Manajemen  
 ok Mahasiswa : 1515310180  
 endidikan : SI MANAJEMEN  
 as Akhir/Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN DALAM  
 USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
 PT. PERKEBUNGAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/18	1. Margin & Sistematika Penulisan Alasah Perke Di Perke 2. Buku Kejurusan harus ter update to the terakhir		

Medan, 08 Desember 2018

Diketahui/Ditetujui 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: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : ~~FIZAL AHMAD, SE, M.Si~~  
 Dosen Pembimbing II : Nuraprima Siregar, SE., M.H  
 Nama Mahasiswa : NIA YOLANDA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310180  
 Jenjang Pendidikan : ~~Besar Sarjana (S1)~~  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ~~Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan~~

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
23/5/19	Sistematika penulisan daftar pustaka		
29/5/19	Acc Sidang kerja Hijau		

Medan, 20 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



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





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 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 MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIA YOLANDA  
 - Lahir : Medan / 03 November 1997  
 \* Mahasiswa : 1515310180  
 di : Manajemen  
 : Manajemen SDM  
 Titik yang telah dicapai : 129 SKS, IPK 3.33

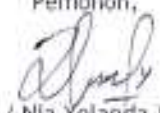
Mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
aruh faktor-faktor perilaku pemimpin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan	<input type="checkbox"/>
aruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	<input type="checkbox"/>
aruh pelatihan dan kompensasi karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
 ( Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 25 Oktober 2018

Pemohon,  
  
 ( Nia Yolanda )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )  
 Tanggal : 25 Oktober 2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 25 Oktober 2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Rizal Ahmad, SE., M.Si )  
 Tanggal : 25 Oktober 2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Nurafрина Siregar, SE., M.Si )

Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 20/05/2019 10:38:09

## "NIA YOLANDA\_515310180\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 178	wrds: 29032	<a href="https://docplayer.info/34396199-Bab-ii-gambaran-umum-perusahaan.html">https://docplayer.info/34396199-Bab-ii-gambaran-umum-perusahaan.html</a>
% 155	wrds: 25385	<a href="https://docplayer.info/54037578-Bab-ii-profil-perusahaan-a-sejarah-singkat-pf-perkebunan-n...">https://docplayer.info/54037578-Bab-ii-profil-perusahaan-a-sejarah-singkat-pf-perkebunan-n...</a>
% 101	wrds: 16182	<a href="https://text-id.123dok.com/document/8zk8p1yx-analisis-pengukuran-sumber-daya-manusia-sebag...">https://text-id.123dok.com/document/8zk8p1yx-analisis-pengukuran-sumber-daya-manusia-sebag...</a>

ow other Sources:]

Processed resources details:

264 - Ok / 66 - Failed

ow other Sources:]


Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

 Saved screenshots are expiring soon. Starting in June, Screenshots will no longer offer online storage. Want to keep shots from your library? [Download them to your computer.](#)



## (10 unread) - nia.yolan...

[ntell.vashoox.com](#) • 1 minute ago • expires in 14 days



nia.yolanda

PU

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

PLAGIAT CHEKER UNPAB

 External images are now more secure and shown by default.

Kepada Sdra/i NIA YOLANDA

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil plagiat cheker Skripsi / Tesis saudara **LULUS** dengan jumlah persentase 54 %, untuk pengambilan hasil plagiatnya dimohonkan agar membawa :

1. **Hardcopy skripsi yang sudah di acc** dosen pembimbing satu & dua
2. Melampirkan / membawa **permohonan sidang meja hijau** yang sudah tercap bebas pustaka

Terima kasih.

TRIA YULIANA, A1111101, MANDARAKA WIKIR



Plagiarism Detector v. 10.92 - Originality Report:

Author: [Budi Santoso](#)

# "NIA YOLANDA\_515310180\_MANAJEMEN.docx"

Institusi: Universitas Pembangunan Panca Budi\_Libriset



Analisis Hasil



Samudra.org.id



Copyright © 2014 Samudra.org.id. All Rights Reserved.

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 45 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis satu dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika pelatihan menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haslinda (2016) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dua dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka prestasi kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis tiga dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan dan kompensasi meningkat maka prestasi kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika pelatihan dan kompensasi menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haslinda (2016). Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “karyawan tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan dalam perusahaan” telah terjawab.

**Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Prestasi kerja.**



## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know and analyzing the influence of training and compensation for the achievements work employees in PT. An archipelago III treaty (Persero) Medan. In connection with the study destination, samples as much as forty-five people. The data analysis with regression double linear. Based on the results, then it can be concluded that the hypothesis one in the study are not been tested and not accepted. The negative shows that if the training declined the achievements work will also declined.the results of research is also supported study conducted by Haslinda (2016) where in her research concluded that the training work influential positive and significant against the achievements work employees. Based on the results, then it can be concluded that hypotesis two in the study's been tested and unacceptable. The positive shows that if compensation increased then achievements work employees increased, instead if compensation declined the achievements work will also declined. The results of research is also supported study conducted by Nancy Yusnita (2014) where in her research concluded that compensation influential positive and significant against the achievements work employees. Based on the results, then it can be concluded that hypotesis three in the study's been tested and unacceptable. The positive shows that if the training and compensation increased then achievements work employees increased, insteated if training and compensation declined the achievements work will also declined. The results of research is also supported study conducted by Haslinda (2016). The results in accordance with the gosl of research to determine whether the training and compensation influential is simultaneously against the achievements work employees of PT. An archipelago III treaty terrain has happen and has been completed problems in identification problem that is "employees can not qualified requirements in thecompany" have missed.*

**Keywords: Training, Compensation, Job Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE, M.Si sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, 2 Juli 2019

Nia Yolanda

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Prestasi Kerja .....	11
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	11
b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	13
d. Indikator-Indikator Prestasi Kerja.....	14
2. Pelatihan Karyawan .....	16
a. Pengertian Pelatihan.....	16
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Jenis-jenis Pelatihan.....	18
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan. ....	19
e. Indikator-Indikator Pelatihan .....	20
3. Kompensasi .....	22
a. Pengertian Kompensasi .....	22
b. Tujuan Kompensasi.....	23
c. Jenis-Jenis Kompensasi.....	24
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ..	25
e. Indikator-Indikator Kompensasi .....	26

	B. Penelitian Sebelumnya .....	28
	C. Kerangka Konseptual .....	29
	D. Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN.....	33
	A. Pendekatan Penelitian .....	33
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	34
	D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data .....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
	F. Teknik AnalisisData.....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	48
	A. Hasil Penelitian .....	48
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
	a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	48
	b. Visi dan Misi Perusahaan .....	49
	c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	50
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
	a. Karakteristik RespondenBerdasarkan Jenis Kelamin.....	56
	b. Karakteristik RespondenBerdasarkan Usia .....	56
	c. Karakteristik RespondenBerdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
	d. Karakteristik RespondenBerdasarkan Masa Kerja	57
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
	a. Variabel X <sub>1</sub> (Pelatihan).....	58
	b. Variabel X <sub>2</sub> (Kompensasi).....	68
	c. Variabel Y (Prestasi Kerja).....	74
	4. Uji Kualitas Data.....	81
	a. Uji Validitas .....	82
	b. Uji Reliabilitas .....	85
	5. Uji Asumsi Klasik.....	86
	a. Hasil Uji Normalitas .....	86
	b. Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
	6. Pengujian Hipotesis.....	90
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda .....	90
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	92
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	93
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	95
	B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	96
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	99
	A. Simpulan .....	99
	B. Saran.....	100



DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN .....	104
BIODATA .....	124

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Bentuk Penilaian Prestasi kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan.....	4
Tabel 1.2. Data Penilaian Prestasi kerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang).....	5
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian .....	33
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel 3.3. Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III .....	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5. Kriteria Angket Respon .....	58
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jenis Pelatihan ( $X_{1-1}$ ) .....	59
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan Pelatihan ( $X_{1-2}$ ) .....	60
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi Pelatihan ( $X_{1-3}$ ) .....	61
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode ( $X_{1-4}$ ).....	63
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi peserta ( $X_{1-5}$ ) .....	64
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi pelatih ( $X_{1-6}$ ) .....	65
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu ( $X_{1-7}$ ) .....	67

Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah ( $X_{2-1}$ ) .....	69
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan ( $X_{2-2}$ )..	70
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ( $X_{2-3}$ ).....	72
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pensiun ( $X_{2-4}$ ) .....	73
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ) .....	75
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ) .....	77
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ).....	78
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ).....	80
Tabel 4.21.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan.....	82
Tabel 4.22.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi.....	83
Tabel 4.23.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi Perbaikan.....	84
Tabel 4.24.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja .....	85
Tabel 4.25.	Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4.26.	Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.27.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	89
Tabel 4.28.	Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.29.	Uji F .....	93
Tabel 4.30.	Uji t .....	94
Tabel 4.31.	Uji Koefisien Determinasi .....	95
Tabel 4.32.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	96

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III .....	50
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram .....	87
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	87
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat di capai dan di wujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor

manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Herlina Hariawati, 2016:120).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015: 94). Dilihat bahwa prestasi kerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan kompensasi, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dimotivasi melalui system pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan (Wahyu Riandani, 2015: 874).

Menurut Wibowo (2014:45) Pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Berdasarkan kedua pelatihan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya. Pemberian program pelatihan

dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan (Erlina Hariawati, 2016:121).

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Citra Indah Zuana, 2014: 2).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerjanya lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2012: 117). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.



Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perkebunan yang bergerak dalam bidang perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, Produk utama perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO). Dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. Pihak Pimpinan dan Manajemen SDM Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan mengevaluasi prestasi kerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan pada priode tertentu pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan manajemen Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan. Berikut bentuk penilaian prestasi kerja dan hasil prestasi kerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3

**Tabel 1.1 Bentuk Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan**

<b>Hasil Prestasi Kerja Karyawan</b>	<b>Nilai Evaluasi</b>	<b>Keterangan</b>
HPK I	>100 %	Sangat Baik
HPK II	50-100 %	Baik
HPK III	< 50 %	Buruk

*Sumber : Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan, data diolah, 2019*

**Keterangan:**

HPK : Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Nilai Evaluasi : Tingkat Keberhasilan yang dicapai karyawan dalam persentase

**Tabel 1.2 Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang)**

Faktor yang dinilai	2015			2016			2017		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	314	11	99	292	9	158	237	5
Kompetensi Individu	70	210	20	63	280	57	102	291	7
Kesimpulan Prestasi kerja	99	286	15	80	288	32	156	240	4
<b>Jumlah</b>	<b>400</b>			<b>400</b>			<b>400</b>		

*Sumber : Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan, data diolah, 2019*

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero), yang pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan tugas yang diduduki karyawan, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan pegawai, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan. Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi didalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada factor penilaian kompetensi individu. Ketiga, Kesimpulan Prestasi kerja yaitu hasil akhir penilaian prestasi kerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk penilaian prestasi kerja dari aspek uraian tugas karyawan PTPN III mengalami kenaikan setiap tahunnya hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berprestasi kerja

sangat baik meningkat sebanyak 24 karyawan pada tahun 2016, dan 59 karyawan pada tahun 2017, kemudian peningkatan prestasi kerja ini juga dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang berprestasi kerja buruk, dapat dilihat pada tahun 2016 sebanyak 2 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 4 orang. Kemudian untuk penilaian prestasi kerja karyawan pada indikator kompetensi individu mengalami penurunan yang cukup tinggi terjadi pada tahun 2016, penilaian prestasi kerja pada indikator ini menurun sebanyak 37 karyawan yang memiliki prestasi kerja buruk, dan menurunnya prestasi kerja karyawan yang memiliki prestasi kerja sangat baik sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN III (Persero) pada tahun 2016, hal ini tampak dipengaruhi oleh faktor kompetensi individu dengan melihat proporsi penurunannya.

Berdasarkan uraian masalah yang di temukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi yang ada, yaitu :

1. Karyawan kurang mampu menganalisis kebutuhan program pelatihan.
2. Karyawan tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan dalam perusahaan.
3. Karyawan kurang mampu memberikan materi pelatihan yang memenuhi kualifikasi persyaratan.

4. Karyawan kurang mendapatkan imbalan jasa yang terkait langsung dengan tugas jabatannya.
5. Karyawan tidak melakukan pembayaran kompensasi secara transparan.
6. Karyawan memaksimalkan tingkat sumber daya organisasi dengan perolehan hasil terbanyak sehingga tidak menekan kerugian.
7. Karyawan tidak menyesuaikan tingkat aktivitas yang dikerjakan sehingga tidak dapat mencapai dengan waktu yang diharapkan.

### **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya masalah dan keterbatasan waktu, serta biaya dalam mengadakan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

#### **2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dijumpai pada perusahaan selama penulis melakukan penelitian yaitu :

1. Apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan bagi Universitas untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa/i meningkat.

b. Bagi perusahaan

Memberikan saran dan masukan bagi semua pihak yang ingin mengetahui pelatihan dan kompensasi karyawan terhadap peningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan bagi penulis dalam beberapa hal bagaimana mengelola karyawan khususnya pelaksanaan pelatihan, pemberian kompensasi dan peningkatan prestasi kerja.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Haslinda Nurasih (2016), Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** :penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi, serta 1 variabel terikat yaitu prestasi kerja.
2. **Jumlah Observasi/Sampel** :penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 69 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini seluruh jumlah pegawai dijadikan sampel sebanyak 45 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian** :penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2018.



4. **Lokasi Penelitian** :lokasi penelitian terdahulu di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) desa Pa'rappunganta Kecamatan Polongbangkeng Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2010:150), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2011:87) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2010:150) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian ini disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerjaan, kemampuan dan penerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya serta waktu (Hasibuan, 2011:87).

## **b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Menurut Rivai (2010: 311) adapun tujuan penilaian prestasi kerja yaitu:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan/pegawai selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja.
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2010) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberitahuan dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, serta kondisi kerja.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja dengan baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2014:13), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor kemampuan

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

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 3) Pelatihan

Dalam merancang intervensi pelatihan, para pelatih juga harus mempertimbangkan gaya pembelajaran individual. Melatih banyak orang dengan latar belakang yang beragam merupakan tantangan yang signifikan dalam organisasi kerja saat ini.

## 4) Kompensasi

Akan di pengaruhi oleh penawaran dan permintaan karyawan di bursa kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi.

### **d. Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:152), indikator-indikator nya sebagai berikut:

#### 1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

## 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

## 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

## 4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

## 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

## 6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu dan efektivitas biaya.

## **2. Pelatihan Karyawan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah melalui kegiatan pelatihan kerja Simamora (2016).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Misalnya, untuk pelatihan suatu jabatan kerja, setting pelatihan diusahakan semirip mungkin dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Contoh lainnya, pelatihan juga bisa dilakukan di tempat yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja yang sebenarnya, misalnya di ruangan kelas.



Menurut Hasibuan (2010: 69), bahwa pelatihan merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Dari pengertian ini bahwa pelatihan secara tegas dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang dimaksud dengan pelatihan dalam penelitian ini suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan (Hasibuan, 2010: 69).

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti (2014: 170), ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut Mangkunegara (2007: 45), menyatakan tujuan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Hariandja (2011: 60) tujuan pelatihan, yaitu:

1. Membantu karyawan menambah kemampuannya.
2. Menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari karyawan dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

### **c. Jenis-jenis Pelatihan**

Menurut Widodo (2015: 86), jenis jenis pelatihan antara lain :

1. Pelatihan Keahlian (*skills training*)  
Merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihan relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.
2. Pelatihan ulang (*retraining*)  
Adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*)  
Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi kerja terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci. Sungguhpun demikian, dewasa ini organisasi lebih menekankan multi keahlian ketimbang spesialisasi.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai (2009:204), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

### **e. Indikator-Indikator Pelatihan**

Menurut Siregar (2009) adapun indikator-indikator pelatihan diantaranya:

#### 1. Partisipasi Pegawai

Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.

#### 2. Perubahan Pegawai

Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut.

#### 3. Tenaga Pelatihan yang Berkualitas

Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handal dan ahli dibidangnya.

Menurut Hasibuan (2013: 62), indikator-indikator pelatihan yaitu:

#### 1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

#### 2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

### 5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 6. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### 7. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Ardana (2012: 153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Pengertian ini merupakan segala sesuatu hak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa pekerjaan atau pencapaian dari karyawan.

Menurut Kadarisman (2012: 1) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dari pengertian ini dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:239), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011: 239).

### **b. Tujuan Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2013:121), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **c. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Gugup Kismono (2011:178), kompensasi ada dua jenis yaitu:

#### 1. Kompensasi langsung (financial)

yaitu upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).

#### 2. Kompensasi tidak langsung (non-financial)

yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja.

Menurut Gary Dessler (2009: 62), kompensasi terdiri dari:

#### 1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)

Dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonu/komisi.



2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*)

Dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

3. Ganjaran non-finansial (*non financial reward*)

seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya itu.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Umam (2010: 189) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### **e. Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2012: 121), ada lima indikator kompensasi yaitu:

1. Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

4. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

## 2. Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

## 3. Upah insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

## 4. Fasilitas kantor

segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha.

## 5. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan indirect compensation.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa yang menjadi indikator variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah upah, insentif, tunjangan, gaji dan pensiun.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Baidlowi (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre I Semarang	Pelatihan dan pengembangan karyawan	Prestasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Haslinda (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).	Pelatihan kerja dan kompensasi	Prestasi kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Candra Kurniawan (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Husein Sastranegara Bandung	Kompensasi dan motivasi	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Desy Oktawati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun	Kompensasi dan motivasi	Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan,

		(DPPKAD)				pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sarolangun.
5.	Devi Riyana (2016)	Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan	Prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja	Pengembangan karir	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
6.	Rina Winarni (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin	Penilaian kinerja dan kompensasi	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

*Sumber : Diolah Penulis 2019*

### C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini di lihat dari Sugiyono, (2014) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak di pisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila pegawai memiliki pengembangan karir, motivasi dan kompetensi yang tinggi, maka laju roda akan berhasil dengan cepat sehingga menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

### **1. Hubungan Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Prestasi Kerja (Y)**

Pelatihan adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta pelatihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Menurut Dessler dalam Agusta (2013: 1) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Handoko (2012) program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

### **2. Hubungan Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Prestasi Kerja (Y)**

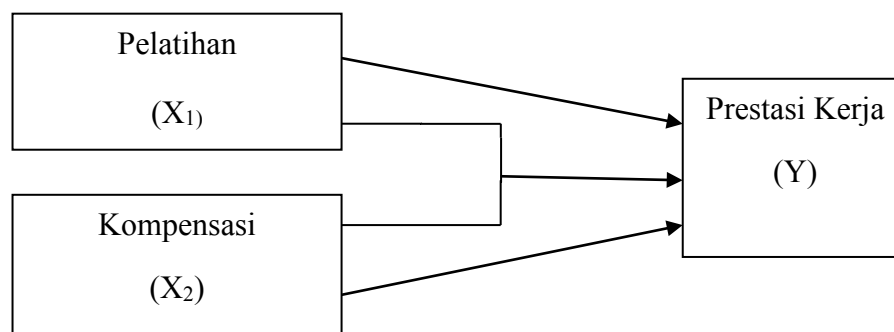
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014: 5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja sama mereka.

Keterkaitan antara kompensasi dengan prestasi kerja dijelaskan oleh Djati dan Khusaini (2017) bahwa apabila kompensasi (kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Faizal Mirza Tabrani, Nurdasila Darsono (2012) mengadakan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Balai Budidaya Air. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penelitian dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### 3. Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja

Pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haslinda (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : Diolah Penulis 2019*

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.



**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 11).

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

**2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di bulan Oktober 2018, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

NO	AKTIVITAS	BULAN														
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019		
1.	Riset awal/pengajuan judul															
2.	Penyusun proposal															
3.	Seminar Proposal															
4.	Perbaikan Acc Proposal															



			<p>berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja.</p> <p>4. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif.</p> <p>5. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi</p> <p>6. Pelatih akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan</p> <p>7. Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.</p>	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka(Sedarmaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Gaji</li> <li>5. Pensiun</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada</li> </ol>	Skala Likert

	nti, 2011: 239)	(Sedarmayanti, 2012: 121)	<p>parapekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.</li> <li>3. Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja.</li> <li>4. Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.</li> <li>5. Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.</li> </ol>	
Prestasi Kerja (Y)	Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Jangka waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taraf kesempurnaan proses kerja</li> </ol>	Skala Likert

	<p>fungsipekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Sutrisno, 2010: 150)</p>	<p>4. Efektivitas biaya (Sutrisno, 2016)</p>	<p>atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.</p> <p>2. Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.</p> <p>3. Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan.</p> <p>4. Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.</p>	
--	--	--	--	--

*Sumber: diolah penulis 2019*

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013: 119).

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 126). Yang mana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan bagian SDM dijadikan sampling yaitu sebanyak 45 karyawan.

**Tabel 3.3 Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III**

<b>No.</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah sampel yang mewakili</b>
1.	Bagian SDM	10
2.	Bagian Kesekretariatan	9
3.	Bagian Umum	7
4.	Sistem Pengawasan Intern	10
5.	Bagian Komersil	5
6.	Bagian Pengembangan	2
7.	Bagian Perencanaan dan Pengkajian	2
	<b>Total</b>	<b>45</b>

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan.

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

### **1. Studi wawancara (*Interview*)**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

### **2. Angket (*Quisioner*)**

Angket yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data angket dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data ini bersifat tertutup, yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 173).



Uji validitasnya yaitu:

- 1).  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan valid
- 2).  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tidak valid (Mathar, 2013:27)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan :

### 1). Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- a. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- b. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
- c. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

### 2) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3) Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendeteksi atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi,2016:153)

a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.

b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawa 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan

kepengamatan lain. Jika variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka titik terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

### **3. Regresi linier berganda**

Regresi linier berganda dengan tiga variabel adalah regresi linier berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Persamaan regresi linier bergandanya dituliskan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = prestasi kerja

X<sub>1</sub> = pelatihan

X<sub>2</sub> = kompensasi

A = konstanta

$b^1$  dan  $b^2$  = koefisien regresi

$\epsilon$  = epsilon

Model regresi linier berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Simultan (Uji F)**

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak, menggunakan F test dan membandingkan antara F hitung dan F table pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ).

Selanjutnya membandingkan F hitung dan F tabel penolakan hipotesis pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%). Kriteria pengujian dengan melihat nilai probabilitasnya (Santoso, 2012).

a). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

b). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial ( $r$ ). Koefisien parsial ( $r$ ) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak digunakan  $t$  test, dan membandingkan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian  $t$  test ini menggunakan uji dua sisi dengan  $\alpha = 0,05$  dan taraf signifikan 95%. Selanjutnya membandingkan  $t$  hitung dan  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan (level of significance) = 0,05, sehingga:

- a). Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima
- b). jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak
- c. Koefisien Korelasi ( $R$ )

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012: 257) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2012:257)

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar 0 – 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki R square maupun Adjusted R square tinggi (didas 0,5), sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (*crosssection*) pada umumnya memiliki R square agak rendah (dibawah 0,5) namun tidak menutup kemungkinan data jenis *crosssection* memiliki nilai R square maupun Adjusted R square cukup tinggi (Nugroho, 2012: 51).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan alihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), PT.



Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya kedalam manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.th.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1) Visi

Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

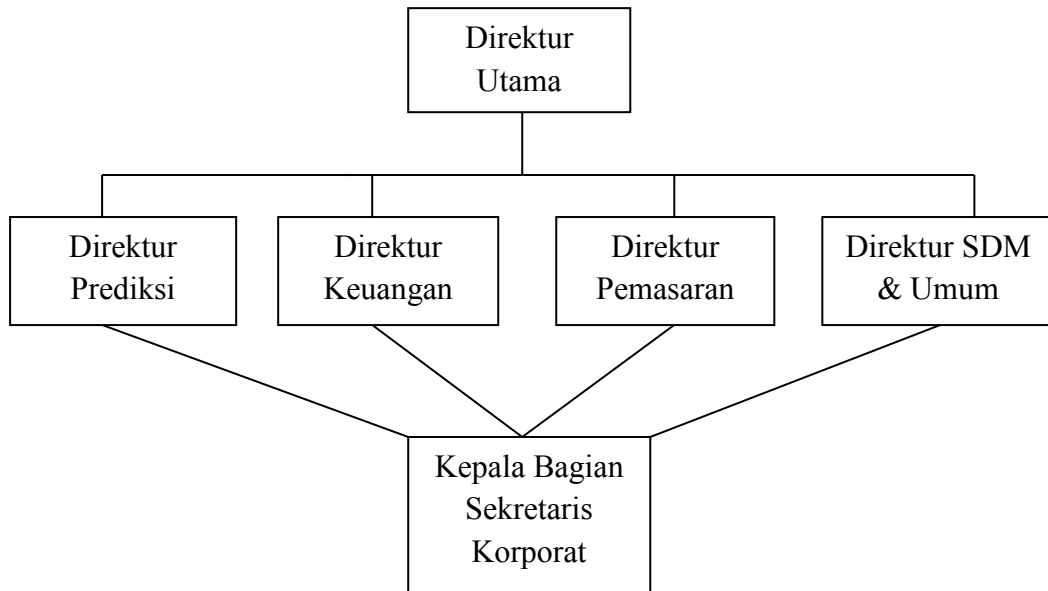
##### 2) Misi

- a) Mengembangkan Industri Hilir berbasis Perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk yang berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategik dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan imbal balik terbaik bagi para investor.
- e) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.

f) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.

### c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:



*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*

### Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu:

a. Direktur Utama

- 1) Membangun perusahaan kelas dunia yang berbasis agribisnis.
- 2) Melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) disemua jajaran.
- 3) Meningkatkan nilai perusahaan melalui pelaksanaan *The Business Success Model* yang tercermin dalam indikator kerja utama (IKU).
- 4) Mewujudkan portofolio bisnis perusahaan yang memberikan keuntungan dan nilai tambah.
- 5) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000.
- 6) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

b. Direktur Produksi

- 1) Menetapkan dan mewujudkan sasaran strategi di bidang produksi.
- 2) Menetapkan upaya strategik di bidang produksi.
- 3) Menetapkan sistem kerja (*work system*) bidang produksi untuk mewujudkan *operational excellence*.
- 4) Menterjemahkan kebutuhan pasar menjadi pelaksanaan operasional bidang produksi.
- 5) Melaksanakan program sertifikasi ISO 9000 dan ISO 14000.
- 6) Mengendalikan biaya produksi pada tingkat yang lebih efisien.
- 7) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

c. Direktur Keuangan

- 1) Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan profitabilitas perusahaan.
- 2) Melaksanakan *Assets Assesment* secara berkesinambungan untuk memberdayakan aset potensial.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi biaya produksi (harga pokok FOB) melalui pemanfaatan *Activity Based Costing* (ABC).
- 4) Memelihara *Cash Reserve Requirment* minimum 2 (dua) bulan kebutuhan dana operasional.
- 5) Mengpelatihan dan memberikan pengarahan dalam penyusunan KAP/RKOP dan RJP.
- 6) Mencari sumber dana bagi pertumbuhan perusahaan.
- 7) Membuat laporan manajemen interim dan laporan keuangan konsolidasian.
- 8) Menjalin hubungan yang harmoni dengan stakeholders.
- 9) Membangun sarana dan prasarana informasi manajemen keuangan melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.
- 10) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000 dan ISO 14000.
- 11) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal.

d. Direktur Pemasaran

- 1) Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategik dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa.
- 2) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
- 3) Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- 4) Menetapkan pedoman harga barang dan jasa.
- 5) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*market intelligence*).
- 6) Menginformasikan kebutuhan pasar secara berkesinambungan kepada direktur produksi.
- 7) Merancang proses bisnis dan work sistem bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operational excellence*.
- 8) Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan.
- 9) Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta terwujudnya pembinaan pemasok.
- 10) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien.
- 11) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000.
- 12) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

e. Direktur SDM & Umum

- 1) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan sistem kerja (*work sistem*) bidang SDM untuk mewujudkan *operasional excellence*.
- 3) Melaksanakan mapping personil secara periodik.
- 4) Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan.
- 5) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya.
- 6) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.
- 7) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
- 8) Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
- 9) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality Of Life*).
- 10) Menetapkan sistem survey kepuasan karyawan.
- 11) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- 12) Menjalin hubungan yang harmonis dengan stakeholders.
- 13) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
- 14) Mengendalikan biaya Pembinaan SDM dan Umum secara efisien.
- 15) Mensukseskan pelaksanaan sistem Manajemen ISO 9000, ISO 14000.
- 16) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

f. Kepala Bagian Sekretaris Korporat

- 1) Memberi informasi kepada direksi mengenai mitra strategik, privatisasi perkembangan pasar modal dan peraturan pelaksanaannya.
- 2) Membuat dan mengusulkan *Annual Report* dan *Company Profile*.
- 3) Mengusulkan penetapan kebijakan investasi.
- 4) Melaksanakan surat menyurat intern dan ekstern.
- 5) Mengkoordinir penyelenggaraan press release dan press conforence serta kegiatan wawancara dengan para insan pers.
- 6) Melaksanakan prosedur pemakaian uang kerja direksi.
- 7) Mendistribusikan hasil keputusan rapat direksi, dengan dewan komisaris dan RUPS.
- 8) Membina hubungan dengan masyarakat, mass media, calon investor, kreditor, lembaga keuangan dan relasi bisnis dengan cara mempublikasikan perusahaan sehingga tercipta citra perusahaan yang baik.
- 9) Membina dan menjalin hubungan dengan instansi luar, seperti instansi pemerintah Badan Usaha Milik Negara dan Swasta, media massa, serta melakukan kegiatan perusahaan yang bersifat protokoler.
- 10) Mengusulkan RKAP/Rencana Kerja Operasional (RKO) Bagian Sekretaris Korporat.
- 11) Menyiapkan bahan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Rencvana Jangka Panjang (RPJ) dan laporan Tahunan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	22	48,9
Perempuan	23	51,1
Total	45	100.0

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang, dan responden perempuan berjumlah 23 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 45 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	6	13,3
31 – 35	11	24,4
36 – 40	8	17,8
41 – 45	4	8,9
46 – 50	5	11,1
> 51	11	24,4
Total	45	100.0

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*



Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berusia antara 31-35 tahun dan di atas 51 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 11 orang atau 24,4%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8%, kemudian usia antara 25-30 tahun sebanyak 6 orang atau 13,3%, selanjutnya usia antara 46-50 orang sebanyak 5 orang atau 11,1% dan sisanya berusia antara 41-45 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA	16	35,6
Diploma	4	8,9
S1	18	40,0
S2	7	15,6
Total	45	100.0

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat S1 yaitu sebesar 18 orang atau 40,0% kemudian SMA sebanyak 16 orang atau 35,6%, kemudian S2 sebanyak 7 orang atau 15,6 dan sisanya tingkat diploma yaitu sebanyak 4 orang atau 8,9%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
di bawah 5 tahun	5	11,1
6 – 10 tahun	23	51,1
16 - 20 tahun	4	8,9
di atas 21 tahun	13	28,9
Total	45	100.0

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 23 orang atau 51,1% kemudian di atas 21 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9%, kemudian di bawah 5 sebanyak 5 orang atau 11,1, kemudian 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 45 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon**

No.	Score Means	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

*Sumber : Sugiono (2015)*

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### a. Variabel X<sub>1</sub> (Pelatihan)

Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari Jenis pelatihan (X<sub>1-1</sub>), Tujuan Pelatihan (X<sub>1-2</sub>), Materi Pelatihan (X<sub>1-3</sub>), Metode yang digunakan (X<sub>1-4</sub>), Kualifikasi peserta (X<sub>1-5</sub>), Kualifikasi pelatih (X<sub>1-6</sub>), Waktu (X<sub>1-7</sub>) serta ada 19 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap

tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jenis Pelatihan (X<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi pegawai tingkat bawah dan menengah		Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diarahkan untuk pengembangan karakter karyawan tingkat bawah dan menengah.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	3	6,7
Setuju	13	28,9	17	37,8
Sangat Setuju	32	71,1	25	55,6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,71		4,49	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 indikator jenis pelatihan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi pegawai tingkat bawah dan menengah, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi pegawai tingkat bawah dan menengah sudah sangat baik.

2) Untuk item Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diarahkan untuk pengembangan karakter karyawan tingkat bawah dan menengah, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diarahkan untuk pengembangan karakter karyawan tingkat bawah dan menengah sudah sangat baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan Pelatihan (X<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur serta bermanfaat bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan		Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bermanfaat bagi karyawan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2,2
Kurang Setuju	-	6,7	-	-
Setuju	16	35,6	20	44,4
Sangat Setuju	26	57,8	24	53,3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,51		4,49	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 indikator tujuan pelatihan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur serta bermanfaat bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan harus konkrit dan dapat diukur serta bermanfaat bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik.

2) Untuk item Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bermanfaat bagi karyawan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bermanfaat bagi karyawan sudah sangat baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi Pelatihan (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Materi pelatihan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja.		Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan		Materi yang diberikan menarik untuk dipelajari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	3	6,7	1	2,2
Setuju	24	53,3	18	40,0	26	57,8
Sangat Setuju	18	40,0	24	53,3	18	40,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,31		4,47		4,38	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 indikator materi pelatihan direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Materi pelatihan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa materi pelatihan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerjasudah sangat baik.
- 2) Untuk item Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwamateri yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Materi yang diberikan menarik untuk dipelajari, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwamateri yang diberikan menarik untuk dipelajari sudah sangat baik.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode (X<sub>1-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif		Metode belajar yang digunakan membantu dalam mencapai sasaran pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan		Isi materi sesuai dengan kebutuhan peserta untuk menambah pengetahuannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2,2	1	4,4	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	4,4	6	13,3
Setuju	20	44,4	24	53,3	24	53,3
Sangat Setuju	24	53,3	18	40,0	15	33,3
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,49		4,31		4,20	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 indikator metode pelatihan direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif sudah sangat cocok digunakan.
- 2) Untuk item Metode belajar yang digunakan membantu dalam mencapai sasaran pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa metode belajar yang digunakan membantu dalam mencapai sasaran pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan sudah sangat baik.

- 3) Untuk item Isi materi sesuai dengan kebutuhan peserta untuk menambah pengetahuannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwaisi materi sesuai dengan kebutuhan peserta untuk menambah pengetahuannya sudah sangat baik.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi peserta (X<sub>1-5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi		Peserta pelatihan diberikan kesempatan mempelajari materi sebelum acara pelatihan dimulai		Peserta pelatihan tidak merasa terganggu oleh tugas rutin selama pelatihan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju				-	-	-
Kurang Setuju	3	6,7	1	2,2	5	11,1
Setuju	18	40,0	25	55,6	22	48,9
Sangat Setuju	24	53,3	19	42,2	18	40,0
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,47		4,40		4,29	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 indikator kualifikasi peserta direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi sudah sangat



tepat.

- 2) Untuk item Peserta pelatihan diberikan kesempatan mempelajari materi sebelum acara pelatihan dimulai, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa peserta pelatihan diberikan kesempatan mempelajari materi sebelum acara pelatihan dimulai sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Peserta pelatihan tidak merasa terganggu oleh tugas rutin selama pelatihan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 22, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa peserta pelatihan tidak merasa terganggu oleh tugas rutin selama pelatihan sudah sangat baik.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi pelatih (X<sub>1-6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pelatih menguasai materi pelatihan yang dibahas		Pelatih dapat mengembangkan materi pelatihan sehingga lebih mudah dimengerti		Pelatih menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju				-	-	-
Kurang Setuju	2	4,4	2	4,4	4	8,9
Setuju	27	60,0	24	53,3	21	46,7
Sangat Setuju	16	35,6	19	42,2	20	44,4
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,31		4,33		4,36	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 indikator kualifikasi pelatih direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pelatih menguasai materi pelatihan yang dibahas, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatih menguasai materi pelatihan yang dibahas sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Pelatih dapat mengembangkan materi pelatihan sehingga lebih mudah dimengerti, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatih dapat mengembangkan materi pelatihan sehingga lebih mudah dimengerti sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Pelatih menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatih menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (X1-7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Banyaknya sesi materi pelatihan yang terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan membuat peserta pelatihan merasa bosan dan jenuh selama pelatihan		Waktu pelatihan tidak mengganggu kegiatan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan		Waktu pelatihan disesuaikan dengan kegiatan sehari-hari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju				-	1	2,2
Kurang Setuju	1	2,2	2	4,4	1,	2,2
Setuju	20	44,4	32	71,1	30	66,7
Sangat Setuju	24	53,3	11	24,4	13	28,9
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,51		4,20		4,22	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator waktu direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Banyaknya sesi materi pelatihan yang terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan membuat peserta pelatihan merasa bosan dan jenuh selama pelatihan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa banyaknya sesi materi pelatihan yang terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan membuat peserta pelatihan merasa bosan dan jenuh selama pelatihan sehingga perlu dikurangi.

- 2) Untuk item Waktu pelatihan tidak mengganggu kegiatan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa waktu pelatihan tidak mengganggu kegiatan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Waktu pelatihan disesuaikan dengan kegiatan sehari-hari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa waktu pelatihan disesuaikan dengan kegiatan sehari-hari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat baik.

#### **b. Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)**

Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Upah (X<sub>2-1</sub>), Tunjangan (X<sub>2-2</sub>), Metode Gaji (X<sub>2-3</sub>), Pensiun (X<sub>2-4</sub>), serta ada 12 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 sampai dengan tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X<sub>2-1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Upah insentif yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja		Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja		Pemberian upah insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat menarik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju			1	2,2	4	8,9
Kurang Setuju	-	-	4	8,9	12	26,7
Setuju	16	35,6	24	53,3	21	46,7
Sangat Setuju	29	64,4	16	35,6	8	17,8
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,64		4,22		3,73	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator upah direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Upah insentif yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa upah insentif yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa upah insentif

dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja sudah sangat baik dilakukan.

- 3) Untuk item Pemberian upah insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat menarik, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemberian upah insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah sangat menarik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X<sub>2-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pemberian uang tunjangan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan		Karyawan mengharapkan tunjangan di luar gaji yang diterimanya.		Karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	6,7	2	4,4	6	13,3
Setuju	26	57,8	30	66,7	20	44,4
Sangat Setuju	15	33,3	13	28,9	19	42,2
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,20		4,24		4,29	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 indikator tunjangan direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pemberian uang tunjangan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemberian uang tunjangan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Karyawan mengharapkan tunjangan di luar gaji yang diterimanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengharapkan tunjangan di luar gaji yang diterimanya.
- 3) Untuk item Karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 20, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X<sub>2-3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Gaji yang saudara terima selama bekerja terjadi peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya		Gaji yang diterima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.		Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4,4	2	4,4
Tidak Setuju	-	-	1	2,2	2	4,4
Kurang Setuju	9	20,0	5	11,1	6	13,3
Setuju	21	46,7	33	73,3	30	66,7
Sangat Setuju	15	33,3	4	8,9	5	11,1
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,13		3,80		3,76	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator gaji direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Gaji yang saudara terima selama bekerja terjadi peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 21, dengan nilai rata-rata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang saudara terima selama bekerja terjadi peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Gaji yang diterima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diterima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga sudah dilaksanakan dengan baik.



3) Untuk item Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya sudah dilakukan dengan baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pensiun (X<sub>2-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan tabungan pensiun bagi seluruh karyawan		PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada karyawan sesuai dengan jabatannya		Program tabungan pensiun yang dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan cukup bermanfaat bagi karyawan untuk persiapan memasuki masa pensiun	
Sangat Tidak Setuju	4	8,9	4	8,9	2	4,4
Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	-	-
Kurang Setuju	5	11,1	13	28,9	1	2,2
Setuju	29	64,4	23	51,1	31	68,9
Sangat Setuju	6	13,3	4	8,9	11	24,4
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	3,71		3,49		4,09	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 indikator pensiun direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan tabungan pensiun bagi seluruh karyawan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan tabungan

pensiun bagi seluruh karyawan sudah sangat baik.

- 2) Untuk item PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada karyawan sesuai dengan jabatannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memberikan jaminan pensiun yang sangat baik kepada karyawan sesuai dengan jabatannya.
- 3) Untuk item Program tabungan pensiun yang dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan cukup bermanfaat bagi karyawan untuk persiapan memasuki masa pensiun, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa program tabungan pensiun yang dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk persiapan memasuki masa pensiun.

### **c. Variabel Y (Prestasi Kerja)**

Variabel Prestasi Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja ( $Y_{1-1}$ ), Kuantitas kerja ( $Y_{1-2}$ ), Jangka waktu ( $Y_{1-3}$ ), Efektivitas biaya ( $Y_{1-4}$ ), serta ada 12 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 sampai dengan tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten		Hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	8,9	3	6,7
Setuju	13	28,9	18	40,0	28	62,2
Sangat Setuju	32	71,1	23	51,1	14	31,1
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0
Mean	4,71		4,42		4,24	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.

- 2) Untuk item Hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.
- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwakaryawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y1-2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai ratget kerja yang ditetapkan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	1	2,2	2	4,4
Setuju	20	44,4	24	53,3	27	60,0
Sangat Setuju	25	55,6	20	44,4	16	35,6
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,56		4,42		4,31	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,42.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode sudah sangat baik.

- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan sudah sangat baik.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y1-3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	7	15,6	2	4,4
Kurang Setuju	-	-	9	20,0	2	4,4
Setuju	21	46,7	19	42,2	25	55,6
Sangat Setuju	24	53,3	10	22,2	16	35,6
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,53		3,71		4,22	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 indikator jangka waktu direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya.
- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 19, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan sudah sangat baik.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y1.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivitaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sentiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja		Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	8,9
Setuju	23	51,1	21	46,7	23	51,1
Sangat Setuju	22	48,9	24	53,3	18	40,0
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0
Mean	4,49		4,53		4,31	

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 indikator efektivitas biaya direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivitaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mampu mengefektivitaskan biaya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.



- 2) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan senantiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan senantiasa memberi bantuan dan dukungan kepada orang lain agar lebih kompetitif dalam bekerja sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwakaryawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selalu menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing sudah sangat baik.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0 for *windows*.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $N = \text{jumlah kasus} = 45$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,242.

**Tabel 4.21. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan**

Pertanyaan Butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,319	0,242	Valid
2	0,307	0,242	Valid
3	0,393	0,242	Valid
4	0,504	0,242	Valid
5	0,320	0,242	Valid
6	0,376	0,242	Valid
7	0,480	0,242	Valid
8	0,504	0,242	Valid
9	0,320	0,242	Valid
10	0,374	0,242	Valid
11	0,376	0,242	Valid
12	0,376	0,242	Valid
13	0,276	0,242	Valid
14	0,391	0,242	Valid
15	0,910	0,242	Valid
16	0,519	0,242	Valid
17	0,373	0,242	Valid
18	0,368	0,242	Valid
19	0,378	0,242	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel pelatihan sebanyak 19 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan pelatihan dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.22. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,242	0,242	Tidak Valid
2	0,275	0,242	Valid
3	0,303	0,242	Valid
4	0,456	0,242	Valid
5	0,302	0,242	Valid
6	0,547	0,242	Valid
7	0,341	0,242	Valid
8	0,468	0,242	Valid
9	0,436	0,242	Valid
10	0,647	0,242	Valid
11	0,568	0,242	Valid
12	0,553	0,242	Valid

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi sebanyak 12 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui ada 1 (satu) pertanyaan butir ke 1 yang tidak valid karena R hitung < R

tabel, maka dilakukan sekali lagi uji validitas dengan membuang pertanyaan butir ke 1 yang tidak valid tersebut.

**Tabel 4.23. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi Perbaikan**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
2	0,285	0,242	Valid
3	0,336	0,242	Valid
4	0,457	0,242	Valid
5	0,279	0,242	Valid
6	0,523	0,242	Valid
7	0,321	0,242	Valid
8	0,466	0,242	Valid
9	0,356	0,242	Valid
10	0,654	0,242	Valid
11	0,566	0,242	Valid
12	0,559	0,242	Valid

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Pada tabel 4.23. menggambarkan setelah dibuang pertanyaan butir ke 1 yang tidak valid, maka dilakukan sekali lagi uji validitas yang hasilnya terlihat pada Tabel 4.23. Diketahui seluruh pertanyaan pelatihan dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 4.24. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja**

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,305	0,242	Valid
2	0,308	0,242	Valid
3	0,340	0,242	Valid
4	0,300	0,242	Valid
5	0,366	0,242	Valid
6	0,548	0,242	Valid
7	0,290	0,242	Valid
8	0,312	0,242	Valid
9	0,454	0,242	Valid
10	0,430	0,242	Valid
11	0,481	0,242	Valid
12	0,549	0,391	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel prestasi kerja sebanyak 12 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.242. Diketahui seluruh pertanyaan pelatihan dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.242, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis

kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.25. Uji Reliabilitas**

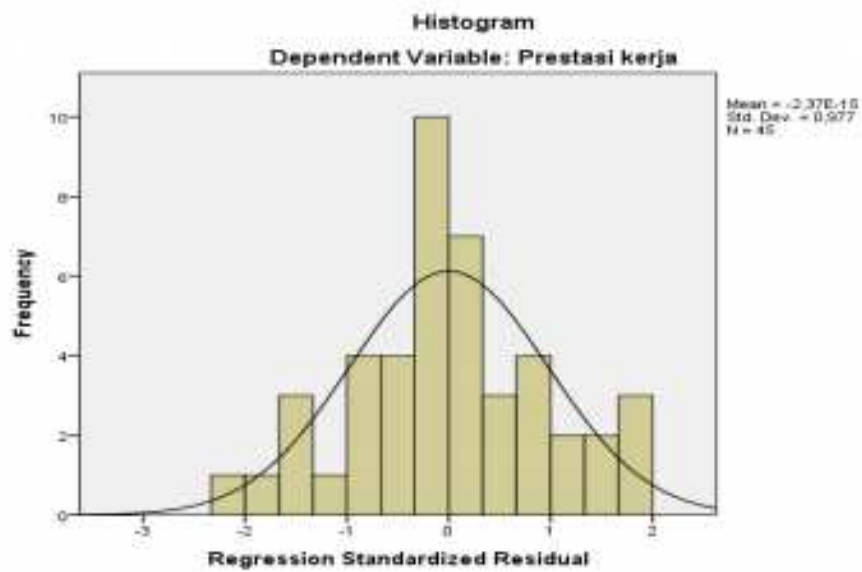
<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	0,820	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kompensasi	0,886	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Prestasi Kerja	0,719	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

## **5.Uji Asumsi Klasik**

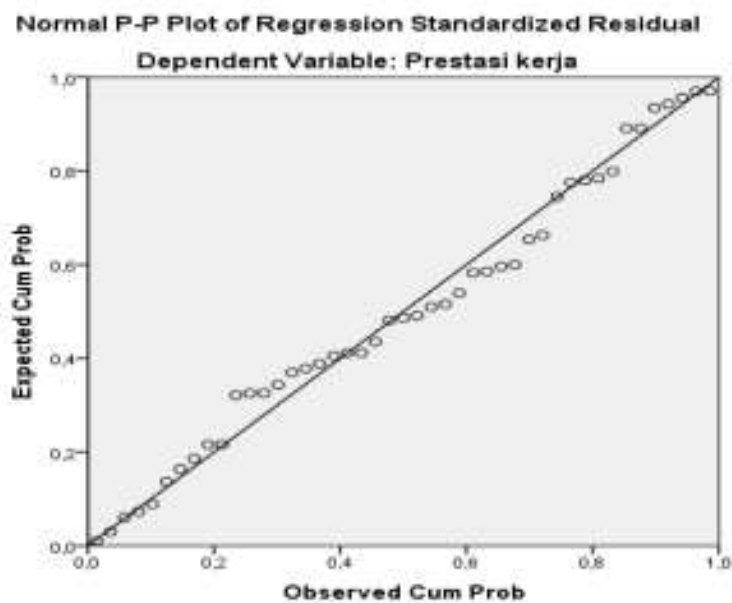
### **a. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



**Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



**Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot***

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan

menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pelatihan, kompensasi terhadap prestasi kerja berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.26. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,92132917
	Absolute	,095
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,637
Asymp. Sig. (2-tailed)		,811

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.25, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,811**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,811**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

#### **b. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau



VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.27. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Pelatihan	,847 1,180
	Kompensasi	,847 1,180

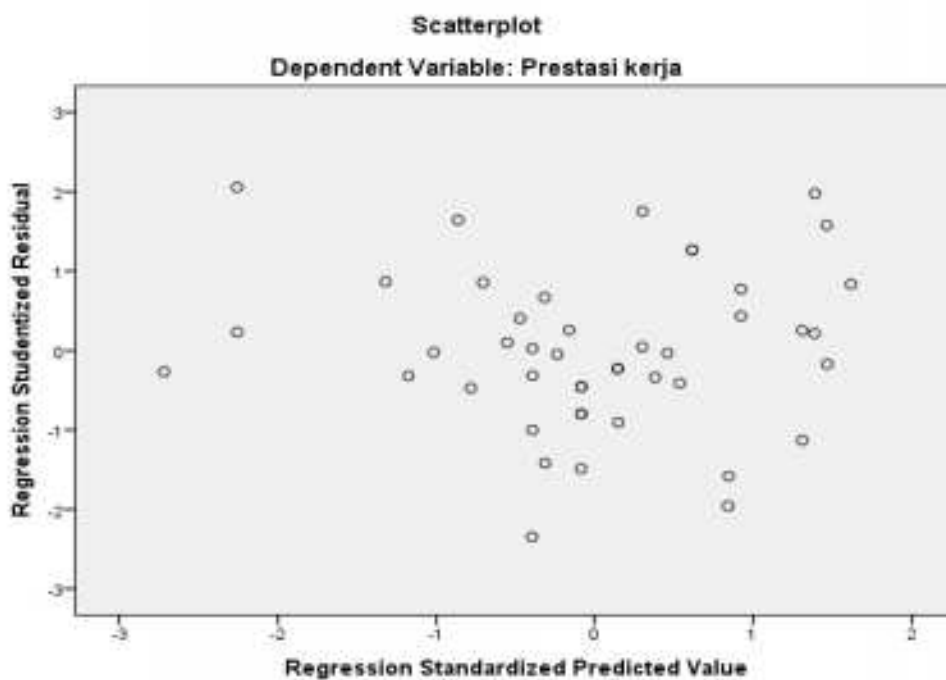
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.26, nilai VIF dari pelatihan adalah 1,180 dan nilai VIF dari variabel kompensasi adalah 1,180. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas..

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja (Y).

**Tabel 4.28. Model Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	33,247	7,722
1 Pelatihan	,106	,099
Kompensasi	,214	,097

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.27 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,247 + 0,106X_1 + 0,214X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 33,247**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka prestasi kerja pegawai adalah sebesar 33,247.
- 2) **Koefisien X1 (b1) = 0,106**. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,106.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,214**. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,214.

### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa prestasi kerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 45 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 45 - 2 = 43$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  ( $2:43$ ) = 3,21, dengan kriteria uji sebagai berikut:

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.29. Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,697	2	41,848	4,681	,015 <sup>b</sup>
	Residual	375,503	42	8,941		
	Total	459,200	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,681 > 3,21$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,015 < 0,05$  dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berupa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berupa prestasi kerja pegawai.

### c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_2$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df_1 = 3-1 = 2$ , dan  $df_2 = 45-2 = 43$ . Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah maka  $t_{tabel} 0,025(43) = 2,017$ .

**Tabel 4.30. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,247	7,722		4,306	,000
	Pelatihan	,106	,099	,164	1,079	,287
	Kompensasi	,214	,097	,336	2,214	,032

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1,079 dan nilai  $t$  tabel bernilai 2,017, sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,079 < 2,017$ ) dan nilai signifikan  $0,287 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,214 dan nilai  $t$  tabel bernilai 2,01, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,214 > 2,01$ ) dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### d. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.31 Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 <sup>a</sup>	,182	,143	2,990008

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

*Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)*

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai  $R Square = 0,182$ . Nilai tersebut dapat diartikan variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 18,2%, sisanya sebesar 81,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji faktor di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.32 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.32. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	F <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Hasil Uji
Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	-	1,079		2,01	> 0,05	Ditolak
Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	-	2,214		2,01	< 0,05	Diterima
Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	4,691	-	3,21	2,01	< 0,05	Diterima

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut:

### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 1,079 dengan signifikan sebesar 0,287. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika pelatihan menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini



juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haslinda (2016) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah telaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “karyawan kurang mampu menganalisis kebutuhan program pelatihan” telah terjawab.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompnsasi ( $X_2$ ) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,214 dengan signifikan sebesar 0,032. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka prestasi kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “karyawan

kurang mendapatkan imbalan jasa yang terkait langsung dengan tugas jabatannya” telah terjawab.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 4,691 dengan signifikan sebesar 0,015. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan dan kompensasi meningkat maka prestasi kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika pelatihan dan kompensasi menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haslinda (2016). Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “karyawan tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan dalam perusahaan” telah terjawab.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1,079 dan nilai t tabel bernilai 2,01, sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,079 < 2,01$ ) dan nilai signifikan  $0,287 > 0,05$ .
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan nilai thitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,214 dan nilai t tabel bernilai 2,01, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,214 > 2,01$ ) dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ .
3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,681 > 3,21$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,015 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pelatihan yang diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi pegawai tingkat bawah dan menengah, dan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur serta bermanfaat bagi karyawan, serta waktu pelatihan tidak mengganggu kegiatan karyawan di PT. Perkebunan Nusanatara III (Persero) Medan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan isi materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta untuk menambah pengetahuannya, peserta pelatihan tidak merasa terganggu oleh tugas rutin selama pelatihan, dan waktu pelatihan disesuaikan dengan kegiatan sehari-hari. Solusi yang dapat dilakukan adalah memberikan kesempatan mempelajari dan mengembangkan materi yang lebih berkualitas.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi yang telah diberikan sudah terlihat optimal dengan adanya beberapa indikator antara lain upah insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, karyawan mengharapkan tunjangan di luar gaji yang diterimanya, karyawan memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan, dan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Jaminan pensiun yang cukup kepada karyawan sesuai dengan jabatannya, perusahaan memberikan tabungan pensiun bagi seluruh karyawan. Solusi yang dapat dilakukan adalah memberikan tabungan pensiun sehingga bermanfaat bagi karyawan untuk persiapan memasuki masa pensiun.

3. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Andi Kamrida. 2016. *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar.
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). “Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs”. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). “The Effect Of Public Participation, Transparency, And Accountability On The Efficiency Of The Distribution Of The School Operational Support Funds (Bos) In Tebing Tinggi City (Case Study Of Taman Siswa College)”. *Prosiding International Conference On Education For Economics, Business, And Finance (Iceebf) 2016 Universitas Negeri Malang*, Issn (Print) 2540-8372 Issn (Online) 2540-7481, Pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). “The Effect Of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (Dau), And Special Allocation Funds (Dak) To The Government Capital Expenditures Of Banda Aceh City”. *Prosiding International Conference On Economics, Education Business And Accounting (Iceeba) 2016 Universitas Negeri Semarang*, Pp. 513-526.
- Azar Sariah. 2017. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati”*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Budi Tri Cahyono. 2015. *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan”*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang.
- Dr. Tubagus Achmad Darodjat, M.Pd, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Penerbit Refika Aditama.
- Devi Riyana. 2016. *“Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan”*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Elly Edi Kurniawan. 2017. *“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Moral Dan Kecerdasan Personal (Studi Pada Karyawan PT. Sari Warna Textile Industry Unit II Boyolali)”*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Fatma Syawal. 2017. *“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kendari*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo Kendari.
- Firman Haristryanto. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar”* Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Haslinda Nurasih. 2016. *“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)”*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Nurul Hidayah. 2016. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”*.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Prof. Dr. H. Mustofa Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Rahmad Rozi. *“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.*

*Indah Cargo Kota Pekanbaru*". Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.

Safitri Indriyani. "*Pengaruh pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*". Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.

Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.

Siti Wulandari. 2015. "*Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris*". *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Sukma Juwati Tajuddin. "*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.

Widyawati Mashar. 2015. "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*". *Jurnal Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian*.