

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 4 SAWIT LANGKAT

Ridho Rendi Febrianto Sihombing

Universitas Prima Indonesia

Jamaluddin

Universitas Prima Indonesia

jamalunpri@gmail.com

Maria Melda Krisnawati Lase

Universitas Prima Indonesia

Boy Martin Parhusip

Universitas Prima Indonesia

Adi Boster Sitorus

Universitas Prima Indonesia

Abstrak Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam mencapai kinerja yang baik, faktor yang dianggap penting yaitu faktor motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja (Abdillah & Hartono, 2017). Tujuan penulis melaksanakan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat. Pendekatan penelitian yang digunakan pada PT Perkebunan Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada PTPN IV sebanyak 721 karyawan dan sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui angket yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat, terbukti dari hasil uji t dengan t hitung sebesar 3,305 sedangkan t tabel 2,00247 dan memiliki angka yang signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ Ho ditolak. hasil pengujian variabel Kompensasi (X2) membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat, dibuktikan dari hasil uji-t dengan t hitung sebesar 1,853 sedangkan t-tabel 2,00247 dan memiliki angka signifikan sebesar $0,069 > 0,05$ Ho diterima. Dari hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X3) membuktikan bahwa hasil dari uji-t dengan t-hitung sebesar 2,441 sedangkan t-tabel sebesar 2,00247 dan memiliki angka signifikan

sebesar $0,018 < 0,05$ Ho. Maka ada pengaruh antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat, dimana F-hitung ($104,312$) $>$ F-table ($2,77$).

Kata Kunci *Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Saat ini dalam menghadapi persaingan yang semakin luas, setiap perusahaan diharuskan agar bisa mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang pekebunan kelapa sawit yang cukup ketat perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Sawit Langkat yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Setiap manusia pada perusahaan tersebut memiliki posisi yang strategis, karena manusia yang mengetahui segala hal yang dapat menjadi masukan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dikelola serta diproses agar menghasilkan produk minyak kelapa sawit yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan Analisis Penelitian yang berjudul “Praktek Kerja Lapangan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Sawit Langkat” pada tahun 2019 Kebun sawit langkat dalam teknisnya sangat memperhatikan jaminan mutu dari hasil perkebunan maupun meningkatkan keamanan dari setiap karyawan di kebun tersebut. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam memahami dan menjalankan tugas sesuai instruksi kerja. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga,2005). Rendahnya semangat kerja karyawan dapat menjadi kerugian dalam pencapaian tujuan dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan (Wijaya et al., 2012).

Penelitian Hendrawan, Pradanawati, dan Ngatno (2017), Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018), Effect of leadership style, motivation and work dicipline on employe performance in PT. ABC Makassar, Suzanto dan Fitriasaki (2014), Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai (suatu studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta), motivasi kerja kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja (Farhah et al., 2020).Oleh sebab itu penilaian kinerja perlu dilaksanakan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Kompensasi merupakan salah satu hal utama yang berkaitan dengan karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan. Kompensasi terdiri atas bentuk fisik dan non fisik, dan insentif untuk mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas perusahaan yang semakin tinggi (Danang, 2012, p.153). bila diolah dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan agar mencapai tujuan, dan sebaliknya jika tidak diolah dengan baik akan timbul ketidakpuasan karyawan dan akan sulit mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan harapan bagi setiap individu yang sudah bekerja. setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan bidang yang dijalankannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan dambaan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi juga kepuasan karyawan, begitu pula sebaliknya. Ketika mengumpulkan data kepuasan dan kinerja secara menyeluruh, kita mengetahui bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perkembangan Kinerja Karyawan dari tahun ke tahun Pada PTPN IV Sawit Langkat ini pun terus mengalami peningkatan karena banyak karyawan yang sudah memiliki pendidikan dan pengetahuan tentang kelapa sawit.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi Karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan
2. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi kepuasan karyawan
3. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan ini belum terpenuhi
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi perusahaan kepada karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Menguji dan mengulas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.
2. Menguji dan mengulas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.
3. Menguji dan mengulas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

Menguji dan mengulas pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya
3. Bagi Perusahaan
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi keustakaan

I.6 Motivasi

I.6.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) Motivasi kerja adalah hasrat untuk bertindak. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121) Motivasi kerja umumnya berhubungan dengan tujuan, sementara tujuan organisasional mencakup perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Pratiwi, 2017).

I.6.2 Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat beberapa indicator motivasi kerja yang terdiri atas :

1. Daya Pendorong
2. Tanggung jawab
3. Membentuk keahlian
- 4.

I.7 Kompensasi

I.7.1 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan setiap hal yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan bagi pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan jasa kerjanya (Johanariah, 2018).

I.7.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) Indikator Kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas
- 4.

I.8 Kepuasan Kerja

I.8.1 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wirawan,(2013,p.698) menyatakan kepuasan kerja adalah pandangan orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Affandi(2016,p.33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan lebih baik dalam bekerja.

I.8.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas

I.9. Kinerja Karyawan

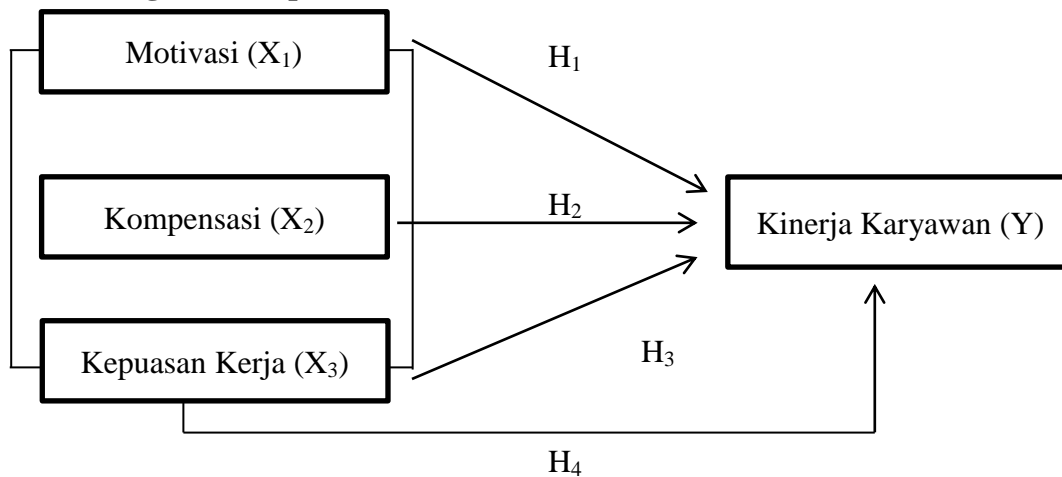
Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si dalam bukunya Ia menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif.

I.9.2 Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kemandirian

I.10 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis

Mundilarso menyatakan Hipotesis adalah suatu bentuk pernyataan yang sifatnya masih belum pasti, sehingga perlu dilakukan pengujian lagi untuk memuktikannya lagi dengan teknik dan analisis tertentu.

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

H3 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat

H4 : Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Uji penelitian di lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat. Waktu penelitian di laksanakan dari bulan Desember 2020 sampai dengan Februari 2021.

II.2 Metode Penelitian

II.2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017 : 7), Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang bersifat angka dan analisisnya menggunakan statistik.

II.2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Pendapat Arikunto (2016:3) “Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang di gunakan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain, yang hasilnya di jelaskan dalam bentuk laporan penelitian”.

II.2.3 Sifat Penelitian

Menurut Zulganef (2013:11), “Penelitian yang di gunakan bersifat Explanatory Research. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berusaha untuk memaparkan atau membuktikan keterkaitan dan pengaruh antar variabel.

II.3 Populasi dan Sampel

II.3.1 Populasi

Sugiyono berpendapat (2016:81), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terbagi atas Obyek dan Subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pahami lalu di ambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 721 karyawan PTPN 4 Sawit Langkat dan 980 karyawan PTPN 4 Kebun Dolok Ilir.

II.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81), mengemukakan pendapat bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan sebanyak 60 karyawan dan 30 karyawan untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Ilir.

II.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Su, 1981).

Pengukuran untuk mendukung hasil pengujian kuantitatif semua variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran metode skala likert (Studi et al., 2016). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek dalam 5 point pilihan jawaban pertanyaan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jawaban SS : Artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner. dan untuk jawaban ini diberi bobot skor 4.

Jawaban S : Artinya responden setuju dengan pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner. dan untuk jawaban ini diberi bobot skor 3.

Jawaban KS : Artinya responden kurang setuju dengan pertanyaan/pernyataan kuesioner. dan untuk jawaban ini diberi bobot skor 2.

Jawaban TS : Artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan/pernyataan kuesioner. Dan untuk jawaban ini diberi bobot skor 1.

Jawaban STS : Artinya responden sangat tidak setuju dengan pertanyaan/pernyataan kuesioner. Dan untuk jawaban ini diberi bobot skor 0.

II.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pada karyawan sudah sangat banyak di bahas. Beberapa contoh penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Kesimpulan
1.	Safarudin Ananda Nasution (2016)	“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga”.	Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.	Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
2.	Fajar Rahmawati, (2016)	“Pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening”.	Motivasi, Kompensasi, kepuasan kerja, Karyawan.	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

3.	Medi Prakoso (2016)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Arts Studi Jakarta Pusat)”	Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kompensasi berpengaruh dominan terhadap karyawan.
----	---------------------	--	---	---

II.6 Uji validitas dan reliabilitas instrument variabel

Torang menemukakan pendapat (2016 : 289), uji validitas di gunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan setiap pertanyaan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

II.7 Uji Asumsi Klasik

II.7.1 Uji Normalitass

Ghozali berpendapat (2016 : 117), uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, sebuah variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusinormal atau tidak normal. Grafik Histogram dan Grafik Normalitas Probability Plot serta *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 distribusi normal. Namun bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal (Dimas, 2019).

II.7.2 Uji Multikoloniearitas

Ghozali(2016 : 131), uji multikoloniearitas adalah sebuah hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Adanya multikoloniearitas merupakan nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai **VIF ≥ 10** . Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di paparkan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

II.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali(2016 : 130), Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Grafik scatterplot dan uji Gletser.

II.8 Model Analisis Data Penelitian

II.8.1 Model Penelitian

Priyatno (2018 : 148) berpendapat, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau keterkaitan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus yang digubakan dalam model penelitian ini adalah : **$Y = a - b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$**

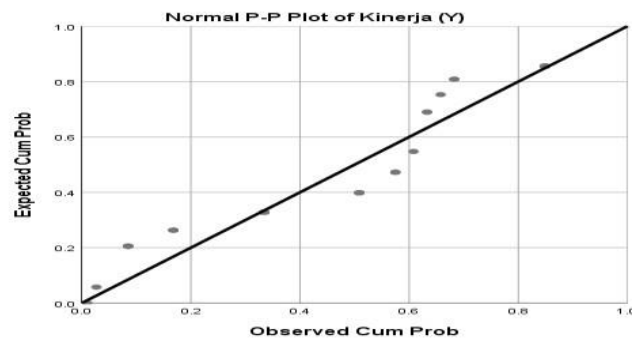
Y= Kinerja Karyawan (dependent variabel) , X1= Motivasi (independent variabel), X2= Kompensasi (independent variabel), X3= Kepuasan Kerja (independent variabel), a= Konstanta, b = Koefisien regresi variabel independen, e = Kesalahan penduga (yang tidak terungkap = 5%).

III. METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Uji Asumsi Klasik

III.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan data yang dianalisis berdistribusi normal. Uji normalitas ini diuji melalui SPSS yang menghasilkan gambar Normal P-Plot. Jika titik-titik tersebut tersebar rapat atau mendekati garis lurus maka dinyatakan residual terdistribusi normal, tetapi jika titik-titik tersebut menyebar menjauhi garis, maka tidak terdistribusi normal. Berikut gambar hasil pengujian;



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber : Output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Titik-titik menyebar dari gambar Normal P-Plot diatas relative mendekati garis lurus, maka dapat dinyatakan data residual terdistribusi normal. Hasil tersebut sesuai dengan asumsi klasik dan regresi linier.

III.1.2 Uji Multikolonieritas

Asumsi multikolonieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas. Untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas, digunakan nilai Toleransi atau VIF (Variance Inflation Factor). Uji Multikolonieritas dapat di ketahui dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% sehingga model tersebut bebas dari multikolonieritas. Berikut dapat di lihat tabel hasil pengujian :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

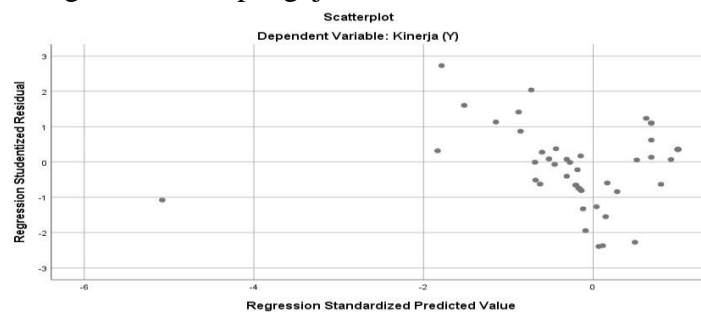
Variabel	Toleransi	VIF
Motivasi (X1)	0,227	4,409
Kompensasi (X2)	0,149	6,711
Kepuasan Kerja (X3)	0,132	7,570

(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari semua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel bebas < 10. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak menunjukkan adanya pelanggaran multikolonieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolonieritas.

III.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dinyatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang sudah distandarisasi. Berikut bisa di lihat gambar hasil pengujian ;



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Gambar tersebut membuktikan titik tidak tersebar membentuk suatu pola/alur tertentu. sehingga diketahui bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya homoskedastisitas.

III.2 Analisis Linear Berganda

Analisis ini bertujuan mengetahui arah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen jika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Berikut dapat di lihat tabel hasil pengujian ;

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Koefisien Regresi
Constant	1,504
Motivasi (X1)	0,512
Kompensasi (X2)	0,326
Kepuasan Kerja (X3)	0,402

(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Hasil persamaan analisis regresi linear berganda :

$$Y = 1,504 - 0,512X_1 + 0,326X_2 + 0,402X_3 + e.$$

Yang artinya :

- Nilai konstanta $a = 1,504$ memiliki arti bahwa apabila variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak dimasukkan ke dalam penelitian maka kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat masih meningkat 1,504 %.
- Nilai koefisien $b_1 = 0,512$ memiliki arti apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat akan

meningkat sebesar 0,512% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,326$ memiliki arti bahwa apabila variabel kompensasi kerja ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat akan meningkat sebesar 0,326% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- d. Nilai koefisien $b_2 = 0,402$ memiliki arti bahwa apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat akan meningkat sebesar 0,402% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

III.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat tabel hasil pengujian ;

Tabel 4. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	0,848	0,840	2,12497

(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Apabila dilihat dari nilai R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,848 maka dapat diketahui bahwa proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,8%. Yang memiliki arti bahwa motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan PTPN 4 Sawit Langkat, memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat sebesar 84,8%. Sedangkan sisanya, yaitu 15,2% (100% - 84,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

III.2.2 Uji Serempak (F)

Uji berganda (serempak) dapat diketahui dengan melakukan uji F hitung, dengan mencari besarnya F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel. Pengujian F hitung bertujuan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara setiap variabel bebas (X) secara serempak/bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berikut dapat dilihat tabel hasil pengujian ;

Tabel 5. Hasil Uji Serempak

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
<u>Regression</u>	1413,065	3	471,022	104,312	.000 ^b
Residual	252,868	56	4,516		
Total	1665,933	59			

(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Dari hasil uji F yang telah dilakukan dengan pengolahan data menggunakan alat analisis kuantitatif, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 104,312, nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dengan nilai $df = 3$ dan $df_2 = 59$ maka nilai F tabel sebesar 2,77.

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung (104,312) > F tabel (2,77). dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil

dari nilai α , maka hipotesis yang diterima H1 dan tolak H0. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dari semua variabel independen (motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat).

III.2.3 Uji Parsial (Uji - t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ atau thitung $> t_{tabel}$ maka pengaruh terhadap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila nilai signifikan uji $t > 0,05$ atau thitung $< t_{tabel}$ maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut dapat di lihat tabel hasil pengujian ;

Tabel 6. Hasil Uji - t

Model	T	Sig.
Constant	0,938	0,352
Motivasi	3,305	0,002
Kompensasi	1,853	0,069
Kepuasan Kerja	2,441	0,018

(Sumber : output SPSS 25 yang diolah, 2021)

Dari hasil pengujian uji-t tersebut, dapat di ketahui pengujian statistik dari masing masing variabel :

1. Pengujian Motivasi (X1)

Hasil t hitung untuk variabel ini adalah 3,305,. Sementara itu nilai di tabel distribusi sebesar 2,00247. Maka, thitung (3,305) $>$ ttabel (2,00247). Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat. Selain itu, analisis regresi linier berganda memiliki hasil dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Ini berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan. Sesuai kajian Seniwoliba (2013) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Motivasi yang tepat dan baik bisa menumbuhkan semangat motivasi kerja karyawan, sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja, sehingga tercapai kinerja karyawan yang tinggi (Sukidi, 2016).

2. Pengujian Kompensasi (X2)

Hasil t hitung untuk variabel ini adalah 1,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi sebesar 2,00247. Maka, t hitung (1,853) $<$ t tabel (2,00247).Berarti tidak berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat. Selain itu, hasil analisis regresi linier berganda dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi membuktikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Aromega (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai merasa puas ketika bekerja jika aspek pekerjaan dan dirinya mendorong dan sebaliknya apabila aspek tersebut tidak mendorong, karyawan merasa tidak puas. Semakin tinggi harapan kerja bisa dipenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Vidianingtyas, 2014).

3. Pengujian Kepuasan Kerja (X3)

Hasil t hitung untuk variabel ini adalah 2,441. Selain itu, nilai pada tabel distribusi sebesar 2,00247. Maka, $t_{hitung} (2,441) > t_{tabel} (2,00247)$. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat. Selain itu hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja menyatakan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif.

Hasil ini sejalan dengan temuan Tanuwijaya (2017) yang menyatakan terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal itu berdampak terhadap kinerjanya (Susanti, 2017).

IV. HASIL PENELITIAN

IV.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menyajikan secara ringkas informasi dari data responden mengenai variabel Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini terdiri dari 3 Variabel Independen yaitu variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Dan sebuah Variabel Dependen endogenous yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data dari keempat variabel tersebut diubah kedalam suatu bentuk yang dapat menyediakan informasi untuk menggambarkan serangkaian faktor dalam suatu kondisi yang meliputi nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi. Hasil deskriptif statistik untuk masing-masing variabel penelitian seperti yang disajikan pada tabel 7 berikut ini

Descriptive Statistics

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	45	0	24	19.69	4.027
Kompensasi	60	0	24	20.37	4.075
Kepuasan Kerja	60	0	24	19.77	4.619
Kinerja Karyawan	60	0	32	26.37	5.314
Valid N (listwise)	45				

(Sumber : Output SPSS 22 yang diolah, 2022)

Dari hasil kuesioner, kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN 4 Sawit Langkat.
2. Kompensasi secara individual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN 4 Sawit Langkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian, kompensasi secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka PTPN 4 Sawit Langkat sebaiknya kembali melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk mendapat merumuskan kebijakan atau program strategis guna mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Dimas, P. (2019). *Real Estate Real Estate*. 1345(443), 6–8.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Johanariah. (2018). Analisa Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1–36. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB 2.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf)
- Pratiwi, A. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung*. 15–35.
- Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, S., & Surakarta, U. M. (2016). *Naskah publikasi*.
- Su. (1981). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Susanti, M. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email : *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1–7.
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).