



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 24%

Date: Wednesday, January 08, 2020

Statistics: 787 words Plagiarized / 3241 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Implementasi Metode Regresi Linier dalam Mengukur **Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan** Muhammad Dominique Mendoza Universitas Negeri Medan, Jl. Willem Iskandar / Pasar V **Medan Estate, Sumatera Utara, Indonesia** E-Mail : aenaen@unimed.ac.id Abstrak **Kinerja karyawan pemanen menjadi salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi Rayon Utara Unit Adolina PT Perkebunan Nusantara IV, dimana kapasitas kinerja karyawan pemanennya secara rerata masih di bawah dari yang telah** ditetapkan.

Beberapa hal yang sangat perlu untuk menjadi pertimbangan dalam mencari permasalahan yang terjadi sehubungan dengan penurunan kinerja ini adalah masalah Sumber Daya Manusia. alasan fokus pembahasan pada **Sumber Daya Manusia (SDM)** karena SDM merupakan sumber daya yang paling besar bagi perusahaan yang sangat sulit untuk dikendalikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Karena SDM yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal bagi perusahaan.

Jadi dapat diduga bahwa penurunan kinerja perusahaan tersebut disebabkan oleh faktor SDM **yang dimiliki oleh perusahaan** yang kurang maksimal diberdayakan. Nilai kompensasi **pada penelitian ini di** hitung menggunakan regresi liner terhadap kinerja dan **dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh** kompensasi terhadap kinerja. Besarnya nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Kata Kunci : Regresi linier, kompensasi, kinerja Abstract The performance of harvester employees is one of the reasons for the non-achievement of the production target of PT Perkebunan Nusantara IV's North Region of Adolina Unit, where the harvest capacity of harvester employees is still below the stipulated level. Some things that really **need to be considered** in looking for problems that occur in connection with this decline in

performance are the Human Resources issues.

the reason for the focus of discussion on Human Resources (HR) because HR is the greatest resource for a company that is very difficult to control compared to other resources. Because HR is not good will result in performance that is not optimal for the company. So it can be suspected that the decline in company performance is caused by the HR factor owned by the company which is not maximally empowered.

The value of compensation in this study was calculated using linear regression to performance and it can be concluded that there is an effect of compensation on performance. The value of the compensation coefficient on performance is significant. Keywords: Linear regression, compensation, performance PENDAHULUAN Seiring dengan perkembangan dan perjalannya, Rayon Selatan Unit Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai salah satu perusahaan perkebunan di Indonesia sudah tentu perusahaan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuan berdirinya perusahaan.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah agar perusahaan secara terus menerus mendapatkan keuntungan yang maksimal dan perusahaan dapat beroperasi selamanya dalam upaya mensejahterakan seluruh stakeholder yang ada. Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki tingkat kinerja yang baik. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya [1].

Kinerja karyawan pemanen menjadi salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi Rayon Utara Unit Adolina PT Perkebunan Nusantara IV, dimana kapasitas karyawan pemanennya secara rerata masih di bawah dari yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang sangat perlu untuk menjadi pertimbangan dalam mencari permasalahan yang terjadi sehubungan dengan penurunan kinerja ini adalah masalah Sumber Daya Manusia.

alasan fokus pembahasan pada Sumber Daya Manusia (SDM) karena SDM merupakan sumber daya yang paling besar bagi perusahaan yang sangat sulit untuk dikendalikan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Karena SDM yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal bagi perusahaan. Jadi dapat diduga bahwa penurunan kinerja perusahaan tersebut disebabkan oleh faktor SDM yang dimiliki oleh perusahaan yang kurang maksimal diberdayakan.

Rasa puas karyawan terhadap kompensasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan

untuk bekerja lebih bersemangan dan memacu tingginya kinerja karyawan [2]. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja dan apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis.

LANDASAN TEORI Kompensasi Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya. Oleh sebab itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai balas jasa yang telah diberikannya. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersarna perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai [3], kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan [4], terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari kompensasi kepada motivasi [7].

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para karyawan atas prestasi yang bernilai positif akan memotivasi untuk berprestasi kerja. Untuk itu karyawan dituntut agar meningkatkan prestasi kerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak dan tercapainya tujuan perusahaan secara efektivitas dan efisien.

Kompensasi berkenaan tidak hanya pada tujuan-tujuan dan imbalan intrisik organisasi, seperti pengakuan, kesempatan dan promosi, kompensasi terbagi menjadi dua yaitu: (1) Kompensasi Finansial, terdiri dari atas dua yaitu kompensasi langsung, pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus dan kompensasi tidak langsung (tunjangan), semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. (2) Penghargaan Non Finansial, yaitu pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan.

Kinerja Dalam pelaksanaan kerja, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Pada sisi yang lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan [5], seorang karyawan memberikan input kerja dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap, menerapkannya melalui upaya dan bentuk perilaku kerja yang terkait, dan menghasilkan sejumlah produk atau layanan dengan kualitas tertentu dalam periode waktu tertentu [6].

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan dimensi kinerja karyawan terdiri dari: (1) Kuantitas : jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

(2) Kualitas kerja : menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. (3) Jangka waktu : kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif, karena dengan pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

(4) Kerjasama: tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan. PEMBAHASAN Karakteristik Responden Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin yang telah diklasifikasikan dapat dilihat pada Tabel 1. Tabel 1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	102	99,03
2	Perempuan	1	0,97
3	Jumlah	103	100,00

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa jumlah laki – laki yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 102 orang atau sama dengan sebesar 99,03%, responden perempuan pada penelitian ini adalah sebanyak 1 orang atau sama dengan 0,97%.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling dominan dilihat dari sisi jenis kelamin adalah laki – laki jika dibandingkan dengan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan Usia yang telah diklasifikasikan dapat dilihat pada Tabel 2. Tabel 2.

Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase (%)
1	< 30	21	20,39
2	31 – 40	49	47,57
3	41 – 50	19	18,45
4	> 51	14	13,59
3	Jumlah	103	100,00

Tabel 2 menjelaskan bahwa pada identitas responden dilihat dari tingkat usia, maka diketahui bahwa responden dengan tingkat usia < 30 tahun adalah sebanyak 21 orang atau sama dengan 20,39%. responden dengan tingkat usia 31

– 40 tahun adalah sebanyak 49 orang atau sama dengan 47,57%.

Responden dengan tingkat usia 41 – 50 tahun adalah sebanyak 19 orang atau sama dengan 18,45%, dan responden dengan tingkat usia > 51 tahun adalah sebanyak 14 orang atau sama dengan 13,59%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini berada pada tingkat usia produktif. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Akhir yang telah diklasifikasikan dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel 3.

Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir No _Tingkat Pendidikan _Responden _Persentase (%) _1 _Sekolah Dasar (SD) _ - - _2 _Sekolah Menengah Pertama (SMP) _8 _7,77 _3 _Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/K) _95 _92,23 _4 _Sarjana (S1) _ - - _5 _Master/Magister (S2) _ - - _6 _Program Doktor (S3) _ - - _Jumlah _103 _100,00 _ Tabel 3 menjelaskan bahwa pada identitas responden dilihat dari tingkat pendidikan terakhirnya, maka diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan akhir Sekolah Dasar (SD), Sarjana (S1), Master/Magister (S2) dan Program Doktor (S3) tidak ada.

Responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah sebanyak 8 orang atau sama dengan 7,77%. Responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/K) adalah sebanyak 95 orang atau sama dengan 92,23%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pekerja yang berpendidikan akhir Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/k).

Analisis Deskriptif Variabel Jawaban responden sehubungan dengan variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Kompensasi (X), Jawaban responden atas kuesioner tentang variabel kompensasi (X) dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi Pernyataan Kuesioner Kompensasi _Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi _ _Sangat Setuju _Setuju _Tidak Setuju _Sangat Tidak Setuju _Total _ _f _% _F _% _f _% _f _% _F _% _Kompensasi 1 _23 _22,33 _75 _72,82 _5 _70,87 _0 _0,00 _103 _100,00 _Kompensasi 2 _21 _20,39 _73 _70,87 _9 _8,74 _0 _0,00 _103 _100,00 _Kompensasi 3 _19 _18,45 _78 _75,73 _6 _5,83 _0 _0,00 _103 _100,00 _Kompensasi 4 _14 _13,59 _66 _64,08 _22 _21,36 _1 _0,97 _103 _100,00 _Kompensasi 5 _31 _30,10 _60 _58,25 _12 _11,65 _0 _0,00 _103 _100,00 _Kompensasi 6 _30 _29,13 _60 _58,25 _12 _11,65 _1 _0,97 _103 _100,00 _ Dari Tabel 4 terlihat jawaban – jawaban responden tentang variable Kompesasi.

Pernyataan 1 (Gaji yang Anda terima dari perusahaan dirasakan cukup untuk memenuhi semua kebutuhan Anda sekeluarga). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 23 orang atau sama dengan 22,33%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 75 orang atau sama dengan 72,82%. Responden yang menyatakan tidak

setuju adalah sebanyak 5 orang atau sama dengan 4,85%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Hal ini memberikan gambaran bahwa gaji yang diterima oleh pegawai telah dirasakan cukup bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Pernyataan 2 (Anda mendapatkan tunjangan dari perusahaan sesuai dengan tupoksi Anda di perusahaan). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 21 orang atau sama dengan 20,39%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 73 orang atau sama dengan 70,87%.

Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 9 orang atau sama dengan 8,74%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa tunjangan yang diterima pegawai dari perusahaan disesuaikan dengan berat atau ringan tugas pokok dan fungsi dari setiap pekerjaan yang dijalankan sehari – hari. Pernyataan 3 (Perusahaan memberikan bonus kepada Anda setiap akhir tahun dan tepat waktu sesuai dengan yang dijanjikan).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 orang atau sama dengan 18,45%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 78 orang atau sama dengan 75,73%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 5,83%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa menurut persepsi pegawai bahwa perusahaan memberikan bonus sesuai dengan janji yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Pernyataan 4 (Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada Anda). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 14 orang atau sama dengan 13,59%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 66 orang atau sama dengan 64,08%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 22 orang atau sama dengan 21,36%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 orang atau sama dengan 0,97%.

Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai merasakan perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan pegawainya, namun demikian ada sebagian pegawai yang menurut persepsi mereka perusahaan kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja mereka. Pernyataan 5 (Setiap Anda memberikan hasil pekerjaan terbaik, maka perusahaan memberikan pujian kepada Anda).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 31 orang atau sama dengan 30,10%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang atau sama dengan 58,25%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 12 orang

atau sama dengan 11,65%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa persepsi pegawai menunjukkan bahwa setiap pegawai yang bekerja dengan baik dan memberikan prestasi yang baik maka pihak manajemen perusahaan memberikan pujian kepada pegawai tersebut. Pernyataan 6 (Setiap prestasi yang diperoleh, maka Anda mendapatkan penghargaan dari perusahaan).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 29,13%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang atau sama dengan 58,25%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 12 orang atau sama dengan 11,65%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 orang atau sama dengan 0,97%.

Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan kepada semua pegawai yang memberikan hasil kerja yang maksimal dan terbaik sehingga menunjukkan tingkat kinerja perusahaan meningkat. Kinerja (Y), jawaban responden atas kuesioner tentang kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pernyataan Kuesioner Kinerja

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kinerja 1	21	20,39	59	57,28	23	22,33	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 2	14	13,59	67	65,05	22	21,36	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 3	17	16,50	71	68,93	15	14,56	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 4	16	15,53	68	66,02	19	18,45	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 5	31	30,10	64	62,14	8	7,77	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 6	27	26,21	68	66,02	8	7,77	0	0,00	103	100,00					
Kinerja 7	17	16,50	76	73,79	10	9,71	0	0,00	103	100,00					

Dari Tabel 5 terlihat jawaban – jawaban responden tentang variable kinerja.

Pernyataan 1 (Anda mengetahui Standar Operasional Prosedur dan penyelesaian setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab Anda). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 21 orang atau sama dengan 20,39%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang atau sama dengan 57,28%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 23 orang atau sama dengan 22,33%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Hal ini memberikan gambaran bahwa setiap pegawai yang bekerja mengikuti setiap SOP yang sudah ditetapkan manajemen perusahaan. Pernyataan 2 (Dalam setiap penyelesaian pekerjaan, maka sikap yang baik selalu Anda utamakan). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 14 orang atau sama dengan 13,59%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 67 orang atau sama dengan 65,05%.

Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 22 orang atau sama dengan 21,36%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa setiap pegawai ketika bekerja selalu berusaha untuk tetap bersikap baik kepada semua rekan dan bawahannya juga termasuk kepada atasannya. Pernyataan 3 (Anda dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 orang atau sama dengan 16,50%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 71 orang atau sama dengan 68,93%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 15 orang atau sama dengan 14,56%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa setiap individu pegawai berusaha untuk menggunakan inisiatif mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sebaik mungkin.

Pernyataan 4 (Setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab Anda, maka kualitas hasil pekerjaan menjadi hal utama bagi pimpinan Anda). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 16 orang atau sama dengan 15,53%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 68 orang atau sama dengan 66,02%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 19 orang atau sama dengan 18,45%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Hal ini memberikan gambaran bahwa pimpinan selalu meminta kepada semua pegawainya untuk bekerja dengan hasil kerja yang selalu baik dan tidak menginginkan pekerjaan yang hanya memenuhi standar biasa saja. Pernyataan 5 (Setiap pekerjaan akan diselesaikan, dituntut untuk mengedepankan kerjasama dan musyawarah). Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 31 orang atau sama dengan 30,10%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 64 orang atau sama dengan 62,14%.

Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 8 orang atau sama dengan 7,77%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa pimpinan meminta kepada semua pegawainya untuk bekerja secara tim dan mengedepankan musyawarah dan kebersamaan. Pernyataan 6 (Kreativitas dalam penyelesaian pekerjaan Anda merupakan keharusan).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 27 orang atau sama dengan 26,21%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 68 orang atau sama dengan 66,02%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 8 orang atau sama dengan 7,77%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Hal ini memberikan gambaran bahwa pimpinan mengharapkan kepada semua pegawainya untuk memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan memiliki tingkat kualitas yang baik. Pernyataan 7 (Anda menjadi andalan bagi pimpinan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang sangat mendesak untuk diselesaikan).

Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 orang atau sama dengan 16,50%. Responden yang menjawab setuju sebanyak 76 orang atau sama dengan 73,79%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 10 orang atau sama dengan 9,71%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Hal ini memberikan gambaran bahwa manajemen perusahaan sangat mengandalkan pegawainya menjadi ujung tombak untuk mencapai kinerja yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada Tabel 6. Tabel 6. Pengujian Hipotesis Sub Struktur II Model

	_Unstandardized Coefficients	_Standardized Coefficients	_t	_Sig.	__B	_Std. Error	_Beta				
__1	_(Constant)	_5.709	_1.868	__3.057	_.003	__Kompensasi	_.330	_.127	_.310	_2.605	_.011

a.

Dependent Variable: Kinerja _____ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja (X ? Y)
Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig kompensasi pada penelitian ini adalah sebesar 0.011. Jika dibandingkan dengan nilai alpha penelitian ini (0.05) maka diketahui bahwa $0.011 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Besarnya nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.330.

Hal ini memberikan gambaran bahwa besarnya kemampuan kompensasi mempengaruhi kinerja secara parsial adalah sebesar 0.330 atau sama dengan 33%. KESIMPULAN Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV unit usaha Adolina. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,282.

Hal ini memberikan gambaran bahwa jika motivasi meningkat dan pimpinan memberikan serta mendorong motivasi pegawai maka hal tersebut akan turut meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. DAFTAR PUSTAKA A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama. Handoko. T. Hani. 2011. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE UGM. Yogyakarta. Hita. 2013.

"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

Sebagai Intervening Variable Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah". Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 2 Nomor. 2." Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada8. Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.

(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta. John Shields. (2007). Managing Employee Performance and Reward. Cambridge University press, United Kingdom. Muhammad Dominique Mendoza. 2018. Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance. Knowledge E. Volume 2018, pages kss. v3i10. 3406.

INTERNET SOURCES:

<1% - <https://englishlab.unimed.ac.id/>

2% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64949/Chapter%20I.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

<1% - <https://www.bospedia.com/2018/04/pengertian-fungsi-manfaat-sdm.html>

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/35556/1/Jurnal.pdf>

<1% - <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/download/288/244/>

<1% -

<https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/analyze/choose-and-adapt-community-interventions/ethical-issues/main>

<1% -

https://www.researchgate.net/profile/Priyono_Priyono/publication/291956237_Effect_of_Compensation_Motivation_and_Organizational_Climate_on_Employee_Satisfaction_Study_on_PT_Sumber_Alfaria_Trijaya_Tbk_in_Gedangan-Sidoarjo/links/56b0b0ea08ae9ea7c3b21cb3.pdf?origin=publication_detail

<1% - <https://nugrawati16.blogspot.com/2016/03/makalah-humas.html>

<1% -

<https://adelaistanto.blogspot.com/2012/09/manajemen-visi-misi-perusahaan.html>

<1% - <http://repository.ump.ac.id/365/3/Kukuh%20Wasono%20BAB%20II.pdf>

<1% - <http://ejournal.upi.edu/index.php/gastur/article/download/3620/2586>

1% -

<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/profita/article/viewFile/5639/5385>

1% - <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/download/277/pdf>

4% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65324/Chapter%20II.pdf?seque>

nce=4&isAllowed=y

<1% -

<https://malam-pualam.blogspot.com/2014/09/pengaruh-insentif-terhadap-kinerja.html>

<1% - <https://blogharalazmi.blogspot.com/2012/06/makalah-kompensasi.html>

<1% - <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1391661042-3-BAB%202.pdf>

<1% -

<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/166/jtptunimus-gdl-linadianro-8294-3-babii.pdf>

1% -

<https://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8970/Bab%202.pdf?sequence=9>

<1% - <http://sbm.binus.ac.id/files/2013/04/DIMENSI-KEWIRAUSAHAAN.pdf>

<1% -

<https://kursimrajo.blogspot.com/2015/04/masalah-kinerja-dan-penyebabnya.html>

<1% -

<https://safetytrainingindonesia.blogspot.com/2016/07/cara-menyusun-statistik-kecelakaan.html>

1% - https://repository.usd.ac.id/13754/2/012214211_Full.pdf

<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/146/3/16.%20bab%202.pdf>

<1% -

<https://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/48718/Chapter%20II.pdf;sequence=3>

1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/59112/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% - <https://sleekr.co/blog/membentuk-tim-kerja/>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/5992/3/BAB%20II.pdf>

1% -

<https://ardiyansarutobi.blogspot.com/2011/02/pemakai-informasi-akuntansi-intern.html>

<1% -

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1758/BAB%20V.pdf?sequence=6>

<1% -

<http://eprints.uad.ac.id/5394/1/PENERAPAN%20STANDAR%20OPERASIONAL%20PROSEDUR%20PERILAKU%20SELAMAT%20DAN%20KECELAKAAN%20KERJA.pdf>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/46220/13/BAB%20I.pdf>

<1% -
[http://mpsi.umm.ac.id/files/file/23-27%20Adhyatman%20Prabowo,%20Amelia%20Choirun%20Nisa,%20Gerdaning%20Tyas%20Jadmiko\(1\).pdf](http://mpsi.umm.ac.id/files/file/23-27%20Adhyatman%20Prabowo,%20Amelia%20Choirun%20Nisa,%20Gerdaning%20Tyas%20Jadmiko(1).pdf)
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/52798/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% -
<http://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20BAB%20IV.pdf>
<1% - <http://eprints.radenfatah.ac.id/131/4/BAB%20IV.pdf>
<1% -
<http://digilib.unila.ac.id/10913/15/BAB%20V%20Hasil%20dan%20Pembahasan.pdf>
<1% - http://eprints.undip.ac.id/56148/4/BAB_IV.pdf
<1% - <http://repository.unib.ac.id/507/1/02.%20Eko%20Swistoro.pdf>
<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/8343/1/123111103.pdf>
<1% -
http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2014/08/E-JOURNAL-BRAJA-IMANA-AKUNTANSI-100462201230.docx
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/30956/6/03.%20Bab%203.pdf>
1% - <https://dwiefa.blogspot.com/2015/04/contoh-skripsi.html>
<1% -
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/117556-T%2025007-Strategi%20Implementasi-Lampiran.pdf>
<1% - <https://idr.uin-antasari.ac.id/8377/7/BAB%20IV.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/363563529/1401409165>
<1% -
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/1202/Mzc3Nw==/Pengaruh-kepribadian-proaktif-terhadap-kesuksesan-karir-dengan-faktor-demografi-human-capital-sebagai-varibel-control-studi-pada-Dosen-Fakultas-Ekonomi-Sebelas-Maret-abstrak.pdf>
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/460/6/BAB%20IV.pdf>
<1% - <https://dandarpradhipta.blogspot.com/2011/10/kesehatan-kerja.html>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/324136005_Sikap_dan_Etika_Pengguna_Media_Sosial_dalam_Isu_Kebebasan_Berekspresi
1% -
<https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/60394/BAB%20VII%20Dimensi%20Kualitas%20Pelayanan%20....pdf?sequence=9>
<1% -
<https://phicumbritz.blogspot.com/2009/05/mutasi-promosi-dan-demosi-dalam.html>
<1% - <https://www.scribd.com/document/395978501/BAB-IV-ika-2-docx>
<1% -
<https://nasional.kompas.com/read/2014/03/13/1459150/Survei.Masyarakat.Ingin.Capres>

Independen

<1% -

<https://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/karakteristik-organisasi-yang-peduli.html>

<1% -

<https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/73076/5/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf>

<1% - <https://www.slideshare.net/septianraha/18386-214571pb-35489217>

<1% - <http://pps.uwp.ac.id/e/files/c4d42b479e0c7f1ad754737f7798ebd6.pdf>

<1% - <https://www.jadikaryawan.com/kiat-menjadi-karyawan-berprestasi>

<1% -

<https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/kajian/detail/ujian-nasional-jadi-perekat-bangsa-dan-cerminan-mutu-pendidikan>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/nzw6l1ye-pengaruh-motivasi-karyawan-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-cimb-niaga-auto-finance-cabang-lubuk-pakam.html>

<1% -

<https://rajawaligarudapancasila.blogspot.com/2014/01/sejarah-hukum-pengaturan-pemerintahan.html>

<1% - <https://amribiq.blogspot.com/2012/11/cara-mengatasi-masalah-masalah.html>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/21033/3/jiptumpp-gdl-dimasinggr-40936-3-babii.pdf>

<1% - http://a-research.upi.edu/operator/upload/t_pkn_1009666_chapter5.pdf

1% -

https://www.academia.edu/30807620/PENGARUH_KOMPENSASI_TERHADAP_KINERJA_DENGAN_MOTIVASI_KERJA_SEBAGAI_VARIABEL_MODERATING

<1% -

<https://id.123dok.com/document/q51d5rry-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-turnover-intention-karyawan-studi-pada-bank-perkreditan-mitratama-arthabuana.html>

<1% -

<http://st293545.sitekno.com/article/135346/pengaruh-pelatihan-dan-motivasi-kerja-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-kelurahan-di-kecamatan-candisari-kota-semarang.html>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/45648/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

1% -

<http://repository.unpar.ac.id/bitstream/handle/123456789/1256/Bab5%20-%20Daftar%20Pustaka%20-%201212220sc-p.pdf?sequence=3&isAllowed=y>