

## 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. Tujuan penulis melaksanakan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat. Penelitian tersebut menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada PTPN IV sebanyak 721 karyawan dan sample yang digunakan dalam penenilaian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara dan angket yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Hipotesis ini terdiri dari uji-t, uji-f, dan Koefisien Determinasi. 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). Setelah itu nilai R-Square yang besarnya 0,848 membuktikan proporsi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 84,8%. Sehingga motivasi, kompensasi dan kinerja terhadap karyawan PTPN 4 Sawit Langkat, mempunyai pengaruh proporsi pada kinerja karyawan di PTPN 4 Sawit Langkat sebesar 84,8% sedangkan sisanya adalah 15,2% ( $100\% - 84,8\%$ ) dipengaruhi variabel yang lain yang tidak terdapat dalam model regresi linier ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja.