

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL
ASIA CABANG PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Dwi Noviana

Nim : 212017027

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL
ASIA CABANG PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dwi Noviana

Nim : 212017027

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Noviana
Nim : 212017027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan sebutan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2021


Dwi Noviana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia
Cabang Palembang
Nama : Dwi Noviana
NIM : 212017027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Januari 2021



Pembimbing I

Pembimbing II


Fitantina, S.E.,M.Si
NIDN : 0028026301


Zawawi Kohar, S.E.,M.Si
NIDN : 0222045802

Mengetahui,
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafeta Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Setetes keringat “orangtuaku” adalah seribu langkahku untuk maju,
cahaya yang selalu menyinari hidupku merupakan alunan-alunan tiap bait doa
kedua orangtuaku.*

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Papaku Mirwansyah dan
Mamaku Tumiati tercinta*
- 2. Saudaraku , Mirsa Della
dan Dwi Noviani tersayang*
- 3. Keluarga Besarku tersayang*
- 4. Almamaterku*



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia cabang Palembang, yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta, Papaku Mirwansyah, dan Mamaku Tumiati, Saudaraku tercinta Mirsa Della dan Dwi Noviani, dan Keluarga Besarku yang telah mendukungku dan menyayangiku, Sahabat-sahabatku Endang, Fanny, Eka dan Wahyu serta Kekasihku Khoirul Ja'far Shodiq, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Fitantina S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Zawawi Kohar S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Zuhriyah S.E.,M.Si dan Ibu Anggreany Hustia S.E.,M.M selaku dosen penela'ah Seminar Proposal yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran adminitrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis menyelesaikan skripsi.
9. Terima kasih untuk teman-teman ku yang telah banyak membantu serta memberikan saran, semangat dalam memperlancar penulis skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih. wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Januari 2021

Dwi Noviana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Laba Perusahaan.....	3
Tabel I.2 Data Pra Penelitian	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel	38
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik jawaban responden Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.4 Karakteristik jawaban responden Kompensasi	59
Tabel IV.5 Karakteristik jawaban responden Motivasi Kerja.....	61
Tabel IV.6 Karakteristik jawaban responden Kepuasan Kerja	62
Tabel IV.7 Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.8 Uji F.....	66
Tabel IV.9 Uji t.....	67
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi	68
Tabel IV.11 Perbandingan Hasil dengan Penelitian Sebelumnya.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	55
Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan <i>Department</i>	56
Gambar IV.4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	82
Lampiran 2 : Tabulasi Data Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	85
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kompensasi	86
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	87
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	88
Lampiran 7 : Hasil Regresi Linier Berganda	89
Lampiran 8 : Hasil Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi	90
Lampiran 9 : Karakteristik Responden	91
Lampiran 10 : Distribusi Jawaban Responden.....	92
Lampiran 11 : Tabel F.....	100
Lampiran 12: Tabel t.....	101
Lampiran 13 : Tabel r.....	102
Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	103
Lampiran 15 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset.....	104
Lampiran 16 : Surat Perbaikan Skripsi	105
Lampiran 17 :Sertifikat AIK	106
Lampiran 18 : Plagiarisme	107
Lampiran 19 : Biodata Penulis	108

Abstrak

Dwi Noviana/212017027/2021/Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 46 karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 2) tidak ada pengaruh dan tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 3) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang. 4) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

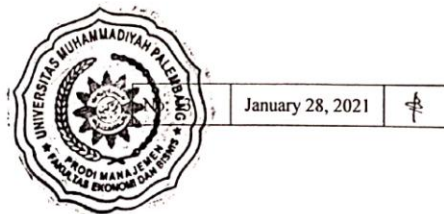
Kata kunci : kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja

Abstract

Dwi Noviana / 212017027 / 2021 / The Effects of Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch.

This research was conducted with the aim 1) to know the effect of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch. 2) to overcome compensation for employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch. 3) to know the effect of work motivation on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch. 4) to know the effect of job satisfaction on employee performance of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch. This type of research was associative. The sample was 46 employees of PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch with the sampling technique using purposive sampling. The data in this study were primary data and secondary data. The data method was through a questionnaire and documentation. The data analysis technique was Multiple Linear Regression Analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of this study indicated 1) there was a significant effects of compensation, work motivation and job satisfaction on the employee performance of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch, 2) there was no significant effect of compensation on employee performance of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch, 3) there was a significant effect of work motivation on employee performance of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch, 4) there was a significant effect of job satisfaction on employee performance of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch.

Keywords: *Employee performance, compensation, work motivation, job satisfaction.*



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang harus dimiliki oleh karyawan secara efektif dan efisiensi. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sebagai hasil kerja yang berkualitas dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:94) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang di

harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang adalah perusahaan di bidang asuransi umum, PT. Asuransi Central Asia selalu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Produk PT. Asuransi Central Asia yang ada di Palembang adalah OTOMATE (Asuransi Kendaraan Bermotor), ASRI (Asuransi Properti), dan produk Asuransi Mikro seperti asuransi demam berdarah, PT. Asuransi Central Asia juga memiliki produk lain yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, yaitu asuransi rekayasa, pengangkutan, rangka kapal, travel safe (asuransi perjalanan), medi+ (asuransi kesehatan), Wellwomen (asuransi kanker wanita), asuransi keuangan, asuransi kecelakaan diri, asuransi tanaman dan produk asuransi lainnya.

Kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang menurun disebabkan karena kurangnya perhatian dari atasan, pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak sehingga tidak dapat diselesaikan dengan cepat bahkan membutuhkan waktu beberapa hari untuk menyelesaikannya. Dari laporan Laba Perusahaan kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel I.1
Laporan Laba Perusahaan
PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang
Tahun 2015-2019 (dalam Milyar Rupiah)

No.	Tahun	Jumlah Laba Perusahaan	Persentase %
1	2015	184,202	
2	2016	525,548	185%
3	2017	388,002	-26%
4	2018	301,274	-22%
5	2019	253,799	-16%

Sumber: Laporan Laba Perusahaan PT. Asuransi Cental Asia Cabang Palembang, 2015-2019

Berdasarkan Tabel I.1 terlihat bahwa terjadi kecenderungan penurunan tingkat laba perusahaan, hal ini membuktikan kinerja karyawan mengalami penurunan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, serta kinerja karyawan itu sendiri yang dapat meningkatkan standar dan keunggulan perusahaan maka dari itu karyawan harus bisa meningkatkan kinerjanya di perusahaan agar dapat tercapai tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018 : 118) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi yang ada di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang meliputi gaji yang diberikan masih kurang sehingga karyawan kurang tertarik dalam melakukan pekerjaan dengan kerja keras dan sungguh-sungguh terhadap perusahaan, serta kompensasi yang masih

dibawah UMP (Upah Minimum Provinsi) yaitu sebesar ±Rp.3.000.000 sedangkan masih banyak karyawan yang mempunyai gaji dibawah standar UMR. Penanggulangan resiko jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan belum semua karyawan yang mendapat jaminan dari PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, jadi apabila ada kecelakaan kerja karyawan yang belum memiliki jaminan harus ditanggung sendiri oleh karyawan tersebut.

Menurut Burhanudin Yusuf (2015:264) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan pada karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, karyawan yang motivasinya masi rendah dikarenakan dalam suatu organisasi kurang menyadari pentingnya motivasi kerja, dilihat dari keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak membosankan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai keinginan, terlihat dari atasan yang tidak melakukan arahan sebelum bekerja maupun semangat kepada karyawan agar karyawan bekerja menjadi lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dari atasan yang kurang memberikan penghargaan atas prestasi yang didapatkan bagi karyawan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk pencapaian terhadap perusahaan.

Menurut Sutarno Wijono (2010:119) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang tingkat kepuasan dalam bekerjanya mengalami penurunan karna banyaknya nasabah yang datang serta kurangnya tenaga kerja sehingga karyawan pada bagian administrasi mengalami kewalahan serta lingkungan tempat kerja yang begitu berisik karena dekat dengan jalan raya. Berdasarkan kuesioner pra penelitian yang dilakukan kepada karyawan untuk kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, didapatkan hasil mengenai Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

Tabel I.2
Data Hasil Pra Penelitian Kepuasan Karyawan
di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang

No.	Keterangan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1.	Balas jasa yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan UMR Provinsi Sumsel	11	19
2.	Tunjangan yang didapat sesuai dengan hasil kerja karyawan	12	18
3.	Karyawan sudah mendapat asuransi jaminan kesehatan	8	22
4.	Karyawan bersemangat menyelesaikan pekerjaan dengan semestinya	15	15
5.	Karyawan bekerja dengan hasil yang optimal	8	22
6.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	11	19
7.	Sarana dan prasarana dapat digunakan dengan baik	12	18
8.	Karyawan puas dengan hasil kerjanya	10	20
9.	Lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	13	17

Sumber: Pra Penelitian PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, 2020

Tabel I.2 dapat dilihat dari hasil pra penelitian diatas, kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang masih kurang maksimal karena tingkat kinerjanya nya masih terbilang rendah. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang, karena dengan adanya kinerja karyawan dalam setiap diri karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga kinerja karyawan menurun, sedangkan karyawan dituntut untuk menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab nya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kedisiplinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kompetensi.

PT. Asuransi Central Asia kompensasi yang diberikan tidak tetap sehingga menyebabkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang kompensasi yang di berikan masih kurang dengan kebutuhan karyawan misalnya gaji yang dibawah UMP, ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti kurang bersemangat saat kerja, sehingga pada akhirnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan kurang optimal. Jaminan Kesehatan dari perusahaan juga masih kurang hanya sebagian karyawan yang sudah ditanggung oleh perusahaan, belum adanya pengakuan

terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pengakuan dari atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi belum ada pengakuan atas kerja karyawan di PT. Asuransi central Asia Cabang Palembang, maka karyawan merasa tidak diperhatikan atas hasil kerjanya.

Fenomena selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja, di PT. Asuransi Central Asia Palembang motivasi kerja masih terbilang kurang, karena karyawan hanya memperdulikan tugasnya saja dan tidak peduli dengan sesama karyawan sehingga karyawan hanya fokus keperkerjaannya saja. Karyawan menganggap pekerjaan hanyalah rutinitas yang harus dikerjakan serta kurangnya apresiasi dari atasan sehingga karyawan kurang percaya diri dengan hasil kerjanya.

Selanjutnya masalah kepuasan kerja, karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang hasil kerja karyawan masih terlihat kurang karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka karyawan tidak fokus dan tidak berkonsentrasi secara penuh. Selain itu peneliti mendapatkan informasi kepuasan kerja karyawan, dalam hal sarana kerja seperti laptop dan komputer yang digunakan oleh karyawan yang sudah usang, serta lingkungan kerja dalam hal ini ruangan yang digunakan terlalu jauh dengan karyawan lainnya sehingga karyawan merasa susah dan tidak nyaman karna keseringan berdiri untuk memberikan berkas ke karyawan lainnya.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. sumber daya tidak harus mengacu pada benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari karyawannya dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam kepuasan kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan penelitian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan dengan bidang yang diteliti, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadhil dan Yuniadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera*. Malang. Vol.54 No.1. 2018
- Ardalia Theodore & Besti Lilyana. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bandar Lampung: Vol.3 No.1 2017
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media
- Burhanudin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Dilembaga Keuangan Syariah. Ed.1-Cet.1*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Diah Isnaini. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Dinar Riftiasari. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Baja. Bandung. Vol14. No.2. 2016
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Sarana Indonesia
- Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta*. Jakarta. Vol XIX No.2. 2015.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua, Jakarta:Bumi Askara
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lukmanul Hakim. 2013. *Pengaruh Motivasi danKepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Rayon Sampang*.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mira Labi dan Natalia Paranoan. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan tinggi Swasta di Makassar*. Makassar. Vol.1 No.2. 2019
- Muhammad Rifky Bagus Pratama. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*. Malang: Vol.47 No.1 2017
- Mundakir dan Zainuri.2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*. Rembang: Vol.1 No.1 2018

- Misbahudin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Ed.1,Cet.1*. Rajawali Pers, 2016.
- Pudjo Wibowo. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Indoraya Internasional diyogjakarta)*. Yogyakarta: Vol. X N0.2. 2018.
- Randhy Novianshah. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Surabaya*. Surabaya: Vol.1 No.2. 2015
- Reza Eka Nugraha. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Data On Corporation)*. Jakarta.
- Robby Christian Wangsa. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Daun Kencana Sakti)*. Vol.4 No.1. 2016
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukidi & Farid Wajdi. 2016. *Pengaruh Motiasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Vol.18 No.2. 2016.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai satda Kabupaten Pati)*. Vol.5 No.1. 2013
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Stefanus Andi, Moehammad Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang)* Malang. Vol.25 No.1. 2015.
- Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Tanto Wijaya & Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Surabaya: Vol.3 No.2 2015.
- Timoti Hendro. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. Surabaya. Vol.6 No.1. 2018

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi 5-Cet.II*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016

Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta, 2018.