

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA DIGITAL INDONESIA
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Sri Utami

NIM : 212017275

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA DIGITAL INDONESIA KOTA
PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

**Nama : Sri Utami
NIM : 212017275**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Utami
NIM : 212017275
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Indonesia Digital Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan 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 naskah dengan disebutkan 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, Agustus 2021



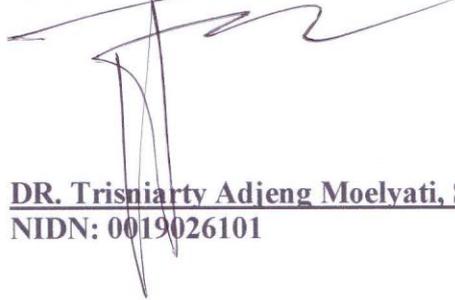
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia
Kota Palembang
Nama : Sri Utami
NIM : 21 2017275
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2021

Pembimbing I



DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., MM.
NIDN: 0019026101

Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Barang siapa yang keluar dalam menuntut Ilmu maka ia adalah seperti berperang di jalan Allah hingga pulang”

(H.R. Tirmidzi)

“Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa dan Selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha”

(Penulis)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ **Ayah Ku Tercinta Ikhsan M.Asar dan Ibu Ku Tercinta Ismawati, S.Pd**
- ❖ **Kakak Kakak ku yang saya sayangi M. Yusuf, (Alm.) Doni Damarjaya dan Triyanto**
- ❖ **Keluarga Besarku.**
- ❖ **Pembimbing Skripsi Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S,E,.MM dan Bapak Amidi, S.E,M.Si**
- ❖ **Sahabat-Sahabat Ku Anak Kepompong Yang Telah Banyak Membantuku**
- ❖ **Sahabat-Sahabat saya di luar sana yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang”**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Ikhsan M.Asar) dan Ibunda ku (Ismawati,S.Pd) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa

pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra.S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku dosen pembimbing lapangan.
5. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S,E.,MM dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Terima Kasih untuk pembimbing Akademik Bapak Ahmad Adi Arifai. S.E.,MM
8. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M, Ibu Dr. Fatimah, S.E.,M.Si, dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku Dosen Penguji dalam ujian kompresif yang telah banyak memberikan masukan kepada saya.

9. Terima Kasih untuk sahabat terbaik saya dari Groub Kepompong yang selama ini mensupport selama kuliah ini untuk Novalio, Tria, Tiwik dan Ahmad
10. Terima Kasih untuk Manajemen G
11. Terima Kasih juga kepada teman-teman Kuliah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, September 2021



Sri Utami

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto Dan Persembahan	iv
Halaman Prakarta	v
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Abstrak.....	xiii
Abstract	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	27

D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampling	30
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Umum PT. Pos Pusat Palembang	42
2. Uji Instrumen Penelitian	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	46
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	47
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	49
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	51
a. Variabel Kompensasi (Y)	51

b. Variabel Motivasi Kerja (X_1)	54
c. Variabel Kinerja (X_2)	56
5. Teknik Analisis	59
a. Analisis Regresi Linier Berganda	59
b. Uji F	60
c. Uji t	61
d. Koefisien Determinasi (R^2)	64
B. Pembahasan hasil penelitian.....	64
1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia	64
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia	68
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia	69

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA 72

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target Penjualan dan Realisasi Kerja PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang
Tabel III.1	Operasional Variabel
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia
Tabel III.3	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan PT. Sriwijaya Digital Indonesia
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel IV. 9	Vaariabel Kinerja Karyawan
Tabel IV.10	Variabel Kinerja Kompensasi
Tabel IV.11	Variabel Kinerja Kompensasi Motivasi Kerja
Tabel IV.12	Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel IV.13	Hasil Uji F
Tabel IV.14	Hasil Uji t (Parsial)
Tabel IV.15	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran

ABSTRAK

Sri Utami/212017275/2021/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang yang berjumlah 80 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 67 responden dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0,340 + 0,272 X_1 + 0,600X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (43,317) > F_{tabel} (3,14)$. Secara parsial diketahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,599) > t_{tabel} (1,669)$, dengan signifikan $t 0,012 < sig \alpha = 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,775 > t_{tabel} (1,669)$, dengan tingkat signifikan $t 0,000 < sig \alpha = 0,05$. Uji koefisien determinasi 0,562 (56,2%) variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja. Sedangkan (43,8%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Sri Utami / 212017275 / 2021 / The Effects of Compensation and Work Motivation on Employee Performance of PT. Sriwijaya Digital Indonesia Palembang City / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of compensation and work motivation on employee performance of PT. Sriwijaya Digital Indonesia, Palembang City. The type of research in this study was associative. The population in this study were all employees of PT. Sriwijaya Digital Indonesia Palembang City, totaling 80 employees and the samples taken in this study were 67 respondents with a simple random sampling technique. The analytical method was quantitative. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study indicated that there was an effect of compensation and work motivation on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 0.340 + 0.272 X_1 + 0.600X_2$. Simultaneously it showed that there was a positive and significant effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with $F_{count} (43.317) > F_{table} (3.14)$. Partially it known that Compensation gave effect on employee performance with a value of $t_{count} (2.599) > t_{table} (1.669)$, with significant t $0.012 < sig \alpha = 0.05$. Work motivation had a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} (5.775) > t_{table} (1.669)$, with a significant level of t $0.000 < sig = 0.05$. Determination coefficient test 0.562 (56.2%) variable compensation and work motivation could explain the performance, while (43.8%) was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Compensation and Employee Performance Work Motivation.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Pada tahap teknologi kini menjadi kebutuhan dalam kehidupan kita sehari-hari termasuk dalam halnya operasional perusahaan karena teknologi menjadikan sebab acuan dalam kemajuan atau mundurnya suatu perusahaan seperti penggunaan aplikasi, alat dan sarana yang ada, karena itu peran penting teknologi bagi perkembangan perusahaan yang sangat dibutuhkan. Teknologi sudah menjadi sebuah sejarah tersendiri semenjak organisasi tersebut lahir

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar seluruh fungsi - fungsi

manajemen sumber daya manusia bisa berhasil sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan optimal perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntunan era globalisasi. Ada beberapa cara untuk menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan diantaranya ialah dengan meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan kompensasi dan motivasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut Kasmir (2016:182)

Salah satu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa. Penyedia barang jasa berbasis teknologi yang dapat digunakan oleh semua segmen masyarakat dengan tujuan menumbuhkan potensi UMKM melalui media digital baik dari sisi bisnis maupun sosial kemudian menjadikan perusahaan layanan public digital No.1 yang dapat membantu dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan perusahaan ini memberikan solusi bagi kebutuhan masyarakat dengan menggunakan teknologi yang kreatif dan inovatif dan meningkatkan komunitas social menggunakan teknologi yang berdampak positif pada kehidupan dan mengembangkan potensi daerah dan teknologi.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan salah satu pegawai PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang bahwa terdapat target kerja selama tiga tahun terakhir belum dapat terealisasi, hal ini disebabkan kurangnya karyawan melaksanakan tugas yang diberikan atau di instruksikan sehingga tidak terlaksana sesuai dengan target penjualan.

Tabel I.1
Target Penjualan dan Realisasi Kerja PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang

No	Tahun	Target (Jumlah barang)	Terealisasi (Jumlah barang)	Tidak tercapai (%)
1.	2017	320	250	21,88%
2.	2018	320	300	6,25%
3.	2019	320	280	12,5%
4.	2020	320	260	18,75%

Sumber : PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang

Berdasarkan table I.1 diatas, dapat dilihat bahwa target penjualan yang ditetapkan PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang dalam 4 tahun terakhir (2017-2020) belum tercapai, sebagaimana target yang ditetapkan perusahaan untuk setiap tahunnya sebesar 320 barang, walaupun pada tahun 2018 hampir mendekati target yang di inginkan yaitu sebanyak 300 barang. Namun, pada tahun 2019-2020 terjadi penurunan. Permasalahan tersebut dapat terjadi, diperkirakan karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, sebab secara kualitas kerja belum terlalu baik. Ini bisa dilihat dari kualitas karyawan tidak menghasilkan jumlah penjualan yang sesuai dengan target, karena disebabkan masih banyak karyawan yang belum mampu bersaing dalam media sosial pada system penjualannya.

Secara kualitas karyawannya pun kurang baik dalam bekerja. Selain itu ketepatan waktu kerja yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai dan bercerita sesama karyawan sehingga para karyawan tidak efisien waktu dan juga keterlambatan kehadiran karyawan membuat karyawan itu banyak terlambat dan tidak tepat waktu. Kemudian rendahnya kualitas kerja karyawan dikarenakan tidak efektifnya kinerja karyawan Sriwijaya Digital Indonesia dalam keterampilan menyelesaikan tugas, sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang memuaskan. Ketika pihak-pihak melakukan evaluasi kerja pada karyawan dan ditemukan penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima.

Berdasarkan wawancara salah satu karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya tunjangan yang diberikan atasan kepada para karyawannya atas target yang telah tercapai. Gaji yang tidak sesuai dengan kesulitan pencarian konsumen dan fasilitas perjalanan yang kurang memadai, di mana gaji yang di terima karyawan sebesar 2.400.000 sedangkan upah minimum kota (UMK) sebesar 3.165.519. Selain itu juga insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, contohnya ketika para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bagus akan tetapi terkadang para karyawan tidak mendapatkan insentif yang seharusnya di dapatkan. Sehingga kinerja karyawan setiap tahunnya mengalami fluktuasi.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara sejumlah karyawan pada PT, Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang Bentuk motivasi yang belum diberikan oleh Pimpinan Perusahaan kepada seluruh karyawan berbentuk penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan Sriwijaya Digital Indonesia yang berprestasi sehingga karyawan tidak merasakan dorongan dan motivasi lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan maka

karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian fenomena selanjutnya yang terjadi di Perusahaan Sriwijaya Digital Indonesia terkait dengan masalah motivasi kerja adalah perusahaan tidak terdapat prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan sehingga motivasi pada diri karyawan tersebut masih rendah untuk mengembangkan potensi diri. Seperti karyawan yang bekerja dibagikan antara tidak mendapatkan penghargaan dari hasil kerja yang mereka capai baik secara material maupun non material, selain itu kondisi lingkungan kerja di PT. Sriwijaya Digital Indonesia masih kurang baik, hal ini dapat ditunjukkan dengan kondisi ruang kerja yang tidak rapi, penempatan meja setiap karyawan kurang membuat kondisi ruang kerja menjadi tidak teratur, peralatan komputer yang tidak tersusun dengan rapi dan penataan berkas serta dokumen yang tidak sesuai membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Melihat Penurunan motivasi kerja pada karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan PT. Sriwijaya Digital Indonesia tidak secara Maksimal melakukan dalam pekerjaannya

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Koata Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Digital Indonesia Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, Hasil penelitian ini di gunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Digital Indonesia.
2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Sriwijaya Digital Indonesia terkait

dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater, Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refrensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Digital Indonesia Palembang.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan.ke-8.Jakarta :Prenada Media Group.
- Hasibuan,Malayu.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TeoridanPraktik)*. Depok: PT. Raja grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA..
- Payman,J.Simanjuntak.2011.*Manajemen Evaluasi Kerja* .Edisi 3.Jakarta: Fakultas UI.
- Rivai,Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama,Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta