

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Nabila Pratiwi
Nim : 212018073**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Nabila Pratiwi
Nim : 212018073**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Pratiwi

NIM : 212018073

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan ini

Palembang, 2022



Nabila Pratiwi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan PT.Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

Nama : Nabila Pratiwi
Nim : 212018073
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentorasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, 2022

Pembimbing I,

DR. Hj. Cholirivah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,

Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0018105606

Mengetahui,

dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



DR. Zahra T. Ribandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah 286)

“ Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat.”

(Imam Syafi’i)

“Raihlah Ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar.”

(Ummar Bin Khattab)

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Orangtua ku tersayang, Bapak Kgs. Hamid dan Ibu Evi
- Saudara tersayang, dan beserta keluarga besarku.
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Teman Seperjuangan
- Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta, Kgs.Hamid dan Evi, saudara-saudara tercinta, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom DS,SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra.S.Pd.,M.Si. selaku sekretaris prodi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Zhuriyah S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Anggreany Hustia,S.E.,M.M, Ibu Dina Rossi Utami S.E.,M.Si, Ibu Belliwati Kosim.S.E.,M.M. dan Pak Randy Hidayat.S.E.,M.Si.selaku dosen penelaah dan penguji dalamseminar proposal dan kompre yang telah memberikan arahan, masukan dan saran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak Imam Pratama Azi S.E, selaku pembimbing lapangan selama di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. Yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Sahabat seperjuangan yang kusayangi wisnu, farid, triadi, fitria, syabilah, milanda terimakasih banyak telah sumbangsi pemikiran, semangat dan sudah bersedia menemani kurang lebih 4 tahun selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 2022

Nabila Pratiwi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Latar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman daftar isi	viii
Halaman daftar tabel dan daftar gambar	x
Halaman daftar lampiran.....	xii
Halaman abstrak.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode pengumpulan data	34
G. Analisis data dan Teknik analisis	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan hasil penelitian	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Gambar	I.1	Kumulatif ton penjualan semen tahun 2020.....	5
Tabel	II.1	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	25
Gambar	II.1	Kerangka pemikiran.....	29
Tabel	III.1	Operasional Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan	31
Tabel	III.2	Kerangka Sampel.....	33
Tabel	IV.1	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan	48
Tabel	IV.2	Hasil Uji Validitas Kompensasi	49
Tabel	IV.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	50
Tabel	IV.4	Uji Reliabilitas setiap Variabel	51
Tabel	IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel	IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel	IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel	IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel	IV.9	Distribusi Jawaban Responden Varaibel Prestasi Kerja Karyawan	54
Tabel	IV.10	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	57
Tabel	IV.11	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel	IV.12	Regresi linear Berganda	63
Tabel	IV.13	Hasil Uji F	64

Tabel	IV.14	hasil Uji t	65
Tabel	IV.15	Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2. Kusioner Penelitian.....	79
Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden	84
Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan....	86
Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi.....	87
Lampiran 6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	88
Lampiran 7. Uji Regresi.....	89
Lampiran 8. Jawaban Responden.....	90
Lampiran 9. Distribusi Tabel r	99
Lampiran 10. Distribusi Tabel F	100
Lampiran 11. Distribusi t	103
Lampiran 12. Surat Penerimaan Riset.....	104
Lampiran 13. Surat Selesai Riset	105
Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	106
Lampiran 15. Sertifikat Aik	107
Lampiran 16. Sertifikat Komputer	109
Lampiran 17. Sertifikat SPSS	111
Lampiran 18. Sertifikat Seminar	112
Lampiran 19. Hasil Cek Plagiasi.....	115
Lampiran 20. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	116
Lampiran 19. Biodata Penulis	117
Lampiran 20. Jurnal	118

ABSTRAK

Nabila Pratiwi / 212018073 / 2022 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Saampel pada penelitian ini sebanyak 77 responden dari total populasi 320 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuisisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (Simultan), uji t (Parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. Hasil Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya prestasi kerja sebesar 75%. Sedangkan sisanya sebesar 25% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi kerja Karyawan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja

ABSTRAK

Nabila Pratiwi / 212018073 / 2022 / The Effect of Compensation and Work Motivation on Work Performance of Employees of PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

This study aims to determine whether there is an effect of compensation and work motivation simultaneously and partially on the work performance of employees of PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. This type of research uses associative research. The samples in this study were 77 respondents from a total population of 320 employees. The sampling technique used was simple random sampling technique. Methods of collecting data through observation, interviews and questionnaires. Analysis of the data used is a quantitative qualitative analysis. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that compensation and work motivation had a positive effect on employee performance at PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. The results of the hypothesis F test indicate that there is a significant effect of compensation and work motivation on the work performance of PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial effect of compensation and work motivation on the work performance of employees of PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang. The result of the coefficient of determination shows that the variables of compensation and work motivation are able to contribute to the ups and downs of work performance by 75%. While the remaining 25% is explained by variables that are not included in this study.

Keywords: Employee work performance, compensation, and work motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk negeri maupun swasta pemerintah tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkat produktivitas, efisiensi, efektifitas dan prestasi kerja. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia, diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan melalui, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier,

keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Stakeholder, (Kasmir:2016:25) Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.(Mangkunegara:2016:7)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan.

Jika melalui proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan diperusahaan.

Hasibuan (2019:105) mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan menurut sutrisno (2020:150) Mendefinisikan prestasi

kerja adalah hasil upayah seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan prestasi kerja dari seseorang.

Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan 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. Sedangkan menurut Kasmir (2019:233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

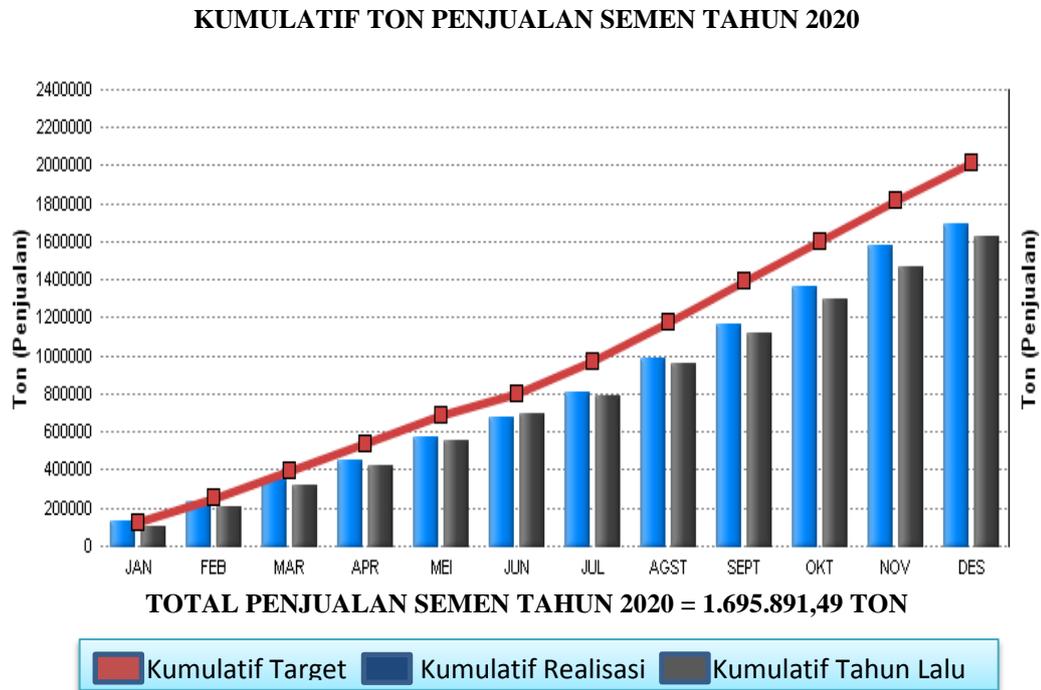
Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlihat didalamnya sangat penting. Untuk itu menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Ataupun dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru.

Hasibuan (2019:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, kerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayahnya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri semen yang area penjualannya berada di SUMBAGSEL. Untuk menghadapi para pesaing industri sejenis yang makin ketat, maka para karyawan dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Perusahaan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang mengalami permasalahan yakni pada Prestasi Kerja, pada perusahaan ini tentunya banyak aspek yang bisa dilihat hasil kerja, bisa berdasarkan pencapaian target penjualan yang tidak tercapai secara maksimal dari yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Disamping itu pada tahun 2020 PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, realisasinya tidak dapat tercapai dengan hanya mencapai total penjualan semen sebanyak 1.695.891,49 Ton atau hanya 84,33 % dari target yakni 2.000.000 Ton ditahun 2020, ini menunjukkan bahwa hasil kerja para karyawan masih belum bisa mencapai dari apa yang diharapkan dan diterapkan oleh perusahaan dimana hasil kerja merupakan salah satu faktor untuk menilai prestasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya bias dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini :

Gambar 1.1



Sumber :PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang,2020

begitu juga dengan kurangnya pengetahuan kerja dimana jadwal diklat yang belum teratur serta kurangnya in house training (pelatihan) yang dilakukan oleh perusahaan yang menyebabkan belum maksimalnya inisiatif dari karyawan sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dan ada juga sikap karyawan yang egois dan individualis membuat komunikasi antar unit kerja menjadi kurang efektif dan maksimal sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Selain dari permasalahan Prestasi Kerja, PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang juga mengalami permasalahan yang ada dalam pemberian Kompensasi. Dimana kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas didalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk memajukan perusahaan. Agar karyawan

mau bekerja dengan baik. Kompensasi pada perusahaan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang ini sudah baik namun tentunya ada beberapa insentif yang tidak didapatkan. Contoh nominal lembur yang kecil sebesar 9000/jam dan juga insentif resiko kerja pada karyawan pabrik, bila target produksi tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan maka karyawan di PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang tidak akan mendapatkan tunjangan dari perusahaan. Jika tidak tercapainya target penjualan dan produksi maka tidak akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Selain masalah kompensasi dan juga prestasi kerja karyawan juga dapat diakibatkan oleh Motivasi Kerja, dimana kondisi kerja dalam hal ini ada dimana perusahaan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang terdapat ruang kerja yang padat sehingga terganggu konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja. Dan juga pengakuan dari atasan diperusahaan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang terhadap prestasi kerja karyawan kurang objektif dikarenakan memang ada beberapa karyawan yang atasannya berada disite lain seperti ada atasannya berada di Kota Baturaja dan Kota Lampung sedangkan karyawannya berada dipalembang, sehingga pengakuan dari atasan itu kurang terhadap karyawannya. Jika dalam pekerjaan itu sendiri sudah tidak mendapatkan refreshment ke unit kerja lain (rolling pekerjaan) maka yang mengakibatkan karyawan merasa bosan dan juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Semen Baturaja Palembang (PERSERO) Tbk Palembang.
2. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori-teori yang diperoleh dari penelitian tersebut.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pemimpin PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk Palembang.

3. Bagi almamater

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen dan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputri dan Tetra Hidayati, (2020). *The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. Jurnal Internasional Ekonomi Bisnis Dan Riset Akuntansi (IJEBAR), Vol 4, No 1 Tahun 2020.*
- Awal Purnomosid, M. Sidik Priadana, (2020). *The Effect Of Direct Compensation And Work Motivation On Employee Performance. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol 14, No 1 April 2020.*
- Anwar Prabu Mangkunegara 2015. *Sumber daya manusia perusahaan* Cetakan Kedua Belas Remaja Rosdakarya Bandung.
- Diah Isnaini Asiati, dkk. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Palembang.
- Dharma, surya, 2018. ” *Manajemen Kinerja : Falsafah Toeri dan Penerepannya*” Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gede Ari Setiawan. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol 8, No 3 Tahun 2016.*
- Gusriadi dan Elfianto. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidikan Pada STKIP PGRI PADANG. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 8, No 2 Mei 2017.*
- Gusti Noorlitaria Achmad dan Fitriansyah, (2020). *How Compensation and Motivation Give Impact To Employee Performance. Jurnal Internasional Ekonomi Bisnis Dan Riset Akuntansi (IJEBAR), Vol.4, No-1 Tahun 2020.*
- Handoko T. Hani. 2014 *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, BPFE , Yogyakarta.
- Iqbal Hasan, (2015). *Analisis data penelitian dengan statistic* Jakarta PT. bumi Aksara
- Irham Fahmi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung PT. Remaja Rosdakarya.*

- Jean Rosalina Ashenu, (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Duta Hari Murthi (DHM) Konsultan*.*Jurnal Polibisnis*,Vol 7,No.2 Oktober 2015.
- Kasmir.(2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kelima, penerbit PT.Raja Grafindo, Depok.
- Krisna Ari Agrifa Tarigan, (2018). *The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan*.*Jurnal Ilmu Manajemen (JMAS)*,Vol.1 No.4 October 2018.
- Melayu S.P, Hasibuan. (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Nur Fadhilah Yuliasari,dan Budi Prabowo, (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XI Surabaya*.
- Rahmat Hidayat, Feb Amni Hayati dan Inva Jaswita, (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Simbika Depok*.*Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*,Vol.1,No-1 Maret 2021.
- Resti dewanti putri,Abdul Khodir Djealani,Budi Wahono, (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Propan Raya ICC Malang*.*Jurnal Riset Manajemen*.
- Ria Widhia Sari, (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja karyawan PT.FIF Group Dikabupaten Pasaman*.*Jurnal Menara Ekonomi*,Vol.V,No.1 April 2019.
- Ryani Dhyhan Parashakti dan Muhammad Ekhsan, (2020). *The Effect Discipline anda Motivation on Employee Perfomance In PT.Samsung Elektronik Indonesia*.*Jurnal Riset Bisnis,Ekonomi,Dan Pendidikan*,Vol.2,No-3 Juni 2020
- Sugiyono (2016), *Metode penelitian Administrasi Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung CV. Alfabeta
- Sugiyono (2017),*Metodelogi Penelitian* Bandung Alfabeta.
- Sri Rahayu, (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat*.*Jurnal Manajemen Tools*,Vol.9,No.1 Juni 2018.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*.Jakarta. Rajawali Pers

Yuniarti Anwar, (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan.*Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini,Vol 8,No 03 Desember 2017.

Yudi Pratama dan Jaenab, (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tukadmas GC Kota BIMA.*Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Public,Vol.6,No 2 Juli 2021.