

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT  
CINTA MANIS OGAN ILIR**

**SKRIPSI**



**Nama : Apriyanti**

**Nim : 212019164**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH PENGHARGAAN DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT**  
**CINTA MANIS OGAN ILIR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**  
**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Apriyanti**

**Nim : 212019164**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PRODI MANAJEMEN**  
**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Apriyanti

NIM : 212019164

Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

Dengan ini saya 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 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 2023

  
Apriyanti

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta  
Manis Ogan Ilir.  
Nama : Apriyanti  
Nim : 212019164  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Juli 2022

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. H. M Idris, S.E., M.Si**  
NIDN : 0213106001



**Wani Fitriah, S.E., M.Si**  
NIDN : 0228016501

**Mengetahui  
Dekan**

**U.b Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zateha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lemparkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”**

**”Boy Chandra”**

**“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetap berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”**

**“Helen Keller”**

**Persembahan :**

**Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada :**

- ❖ Ayah dan ibuku tercinta Bapak Baihaki dan Ibu Salmah**
- ❖ Suadariku Tersayang Kurnia, Marina, Baria, Ocha**
- ❖ Kakek dan Nenekku tersayang**
- ❖ Keluarga besarku tersayang**
- ❖ Almamaterku Tercinta**



## PRAKATA

Allamduillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-nya yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Pengharhaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Skripsi ini di ajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, **Bapak Baihaki dan Ibu Salmah**, yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberikan dorongan, semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selesaiannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H. 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 Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku Kepala Program Studi dan Sekretaris Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Palembang

1. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik, memberi arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Ibu Ummi Kalsum SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir.
3. Pimpinan dan seluruh pengurus Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
4. Saudariku Nia, Marina, Baria, Ocha terimakasih sudah menjadi saudara yang baik, selalu mendukung dan selalu ada untukku.
5. Teruntuk pemilik NPM 152019039 terimakasih selalu menemani dan berkontribusi banyak selama proses pengerjaan skripsi ini. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, yang menemani, meluangkan waktu, mendukung dan memberi semangat. Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan.
6. Terimakasih untuk semua pihak yang telah bersedia saya repotkan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah mau membantu saya selama proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
7. Terakhir, Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai

tekanan diluar dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Apriyanti', written in a cursive style.

Apriyanti



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka .....	9
1. Landasan Teori.....	9
2. Penelitian Sebelumnya.....	24
B. Kerangka Pemikiran .....	30

C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data .....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	72
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Rencana dan Realisasi Produksi Tebu Tahun 2018-2022 .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian .....	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi .....	36
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert .....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	50
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan .....	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Motivasi .....	55
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Motivasi .....	57
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Simultan) .....	60
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial) .....	61
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar IV.1 Jenis Kelamin.....	50
Gambar IV.2 Pendidikan Karyawan .....	51
Gambar IV.3 Bagian Kerja Karyawan.....	52
Gambar IV.4 Masa Kerja Karyawan.....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat lainnya
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Apriyanti/2120191642023/Pengaruh Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.**

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang dengan jumlah sampel sebanyak 103 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified random sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel penghargaan dan kompensasi mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa penghargaan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa penghargaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 28% perubahan terhadap keputusan pembelian disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 71,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Penghargaan dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***Apriyanti/2120191642023/The Influence of Rewards and Compensation on Employee Performance at PT. Buma Cima Nusantara Ogan Ilir Sweet Love Unit***

*This study aims to determine the effect of rewards and compensation on employee performance at PT. Buma Cima Nusantara Ogan Ilir Sweet Love Unit. This type of research used associative, the population in this study amounted to 140 people with a total sample of 103 samples, the sampling technique used Proportionate Stratified random sampling technique. The data used is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the reward and compensation variables have a positive regression coefficient meaning that awards and compensation have a positive influence on employee performance. The results of the F test analysis carried out show that there is an influence of rewards and compensation on the performance of employees at PT. Buma Cima Nusantara Ogan Ilir Sweet Love Unit. The partial results of the t-test hypothesis show that rewards and compensation have a significant effect on employee performance. Analysis of the Coefficient of Determination shows that 28% of changes in purchasing decisions are caused by the large contribution of the independent variables to the dependent variable in the study, while the remaining 71.8% is caused by other variables that are not included in this study.*

***Keywords: Rewards and Compensation and Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin kerasnya persaingan dunia bisnis saat ini, membuat perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan setiap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan mereka. Jenis sumber daya yang dimiliki oleh setiap perusahaan beraneka ragam, mulai dari sumber daya manusia, finansial, fisik, dan keunggulan teknologi dan informasi. Namun diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena sumber daya yang mampu mengalokasikan dan mengelola sumber daya perusahaan lainnya.

Menurut Sutrisno (2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir dan keselamatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno, 2019:6) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan



untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan kemampuan yang dimiliki manusia, melalui tahapan yang terencana guna memperoleh manusia yang lebih berkompeten dan memiliki keahlian untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM nya, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu karyawan harus dianggap sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Menurut Rivai (dalam Busro, 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Fahmi (2016:64), Penghargaan adalah memberi balas jasa atas prestasi kerja yang baik kepada para karyawan dengan memberi penghargaan baik finansial/non finansial. Penghargaan juga sangat berpengaruh dengan

semangat yang dapat dimunculkan oleh seorang pekerja, karena dengan penghargaan yang selalu diberikan guna mengapresiasi pekerjaan karyawan tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai bahkan melewati batas standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017:263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi haruslah baik, Karena dengan memberikan kompensasi yang baik maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif sehingga akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Pangabean (dalam Busro 2018:181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir adalah salah satu anak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN7) Distrik Cinta Manis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha agrobisnis perkebunan dengan pengelolaan di 4 (empat) segmen yaitu segmen karet, segmen kelapa sawit, segmen kebun teh dan segmen tebu. Yang sedang saya teliti adalah segmen tebu yang berada di unit Cinta Manis Ogan Ilir. Visi perusahaan menjadi perusahaan agrobisnis dan argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

**Tabel I.1**  
**Rencana dan Realisasi Produksi Tebu**  
**PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target (KG)</b>	<b>Realisasi (KG)</b>	<b>Persentase Target Yang Tercapai (%)</b>	<b>Persentase Target Yang Tidak Tercapai (%)</b>
2018	19.300.000	19.210.000	99,53%	0,47%
2019	19.990.000	19.000.000	95,05%	4,9%
2020	20.475.000	18.750.000	91,71%	8,28%
2021	21.532.000	18.100.000	84,10%	15,9%
2022	22.257.500	17.546.590	78,80%	21,2%

**Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir, 2022**

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, serta bagaimana cara mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari faktor pegawai yang diharapkan mampu berprestasi semaksimal mungkin demi tercapainya suatu tujuan organisasi pemerintah. Namun pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir dilihat dari tabel diatas pada tahun 2018-2022 dapat dijelaskan bahwa setaip tahun target yang ditentukan oleh perusahaan itu tidak sesuai dengan realisasinya hal ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis ditemukanlah masalah kualitas kerja karyawan yang dirasa masih kurang maksimal dilihat dari malasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan serta dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya masih belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya penghargaan. Kuantitas juga tidak sesuai dengan target yang ditentukan ketepatan waktu juga tidak sesuai yang dimana masih adanya beberapa karyawan yang bekerja ada yang masih kurang cekatan

dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlihat dimana ketika seorang karyawan melakukan pemanenan tebu yang idealnya satu orang karyawan bisa memanen tebu seluas dua hektar dalam waktu satu hari, tetapi karena masih adanya beberapa karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pemanenan tebu seluas dua hektar tersebut baru dapat diselesaikan dalam waktu satu setengah hari. Sehingga hal ini berdampak kepada tidak tepatnya waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat justru mengalami kemunduran penyelesaian, sehingga kinerja karyawan menurun.

Perusahaan apabila mengetahui rendahnya semangat kerja karyawan, sementara teknologi dianggap sudah memadai, maka perlu diteliti kembali sistem penghargaan yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Pada teori ini dinyatakan bahwa penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja atau dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan cepat dan baik dan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa gaji pokok, akan tetapi juga penghargaan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Namun masalah yang ditemukan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta ini adalah insentif yang diberikan tidak sesuai dengan realisasinya contohnya saat melakukan lembur, jam lembur itu tidak dihitung yang mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melakukan kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja

yang telah ditetapkan. Selain itu kenaikan pangkat juga tidak berjalan dengan baik. Untuk pendidikan tidak ada bantuan dana dari perusahaan, bahkan pelatihan juga kurang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga menyebabkan karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan masih kurang baik.

Dilihat dari tabel diatas pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis pun masih kurang baik. Hal ini dikarenakan gaji pokok yang diberikan terhadap bagian penanaman masih dirasa kurang sesuai dengan ketetapan gaji minimum Kabupaten (UMK) Ogan Ilir yaitu Rp. 3.144.446 (BPS, 2022), sementara itu gaji yang diberikan pada bagian penanaman oleh pihak perusahaan berkisar Rp. 2.800.00 hal ini menunjukkan masih terdapat kekurangan untuk pembayaran gaji khususnya dibagian penanaman. Serta pernah mengalami adanya keterlambatan pembayaran gaji pokok yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan tetapi dibayarkan dipertengahan bulan. Selanjutnya bonus juga hanya akan diberikan tergantung dari target yang dicapai oleh karyawan, sehingga apabila karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan maka bonus tidak akan diberikan oleh perusahaan. Kemudian karyawan yang sering lembur namun tunjangan lembur yang diberikan perusahaan sering mengalami keterlambatan dalam pemberian dikarenakan tunjangan lembur yang akan diberikan tidak terjadwal untuk diberikan kepada karyawan. Hal tersebut menjadi keluhan beberapa karyawan dikarenakan beberapa karyawan tersebut sering bekerja lembur namun tunjangan lembur yang diberikan perusahaan kerap mengalami

keterlambatan. Sehingga dari permasalahan ini karyawan merasa bahwa kompensasi pada PT. Buma Cima Nusantara kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?
3. Adakah pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

#### **D. Manfaat penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM, dapat meningkatkan kompensasi, kedisiplinan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, Diah, Isnaini. Fitriah, Wani. Safitri, Ervita. Nurahmi, Maftuhah, Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan.Iqbal M. 2017. *Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasan, J., & Handri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1-14.
- Hasan, M. Iqbal. (2017) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Imran, A. Pengaruh Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Simpan Bukti*: Alfabeta, Bandung.
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mulyamerta, M. H., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja, Reward Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Nusamba Manggis. *Emas*, 3(8), 59-70.



- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Baswara: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 137-145.
- Sedarmayanti.( 2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan.(2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat