

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MUSI
PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Ayu Shintia
NIM : 212019270**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MUSI
PALEMBANG**

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



**Nama : Ayu Shintia
NIM : 212019270**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Shintia

NIM : 212019270

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi 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. 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.
3. 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

Yang Menyatakan,



Ayu Shintia

NIM: 212019270

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Sistem Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi
Palembang
Nama : Ayu Shintia
NIM : 212019270
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Hj Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN: 0217036101

Dosen Pembimbing II



Arraditva Permana S.E., M.M
NIDN: 0225108802

Mengetahui,
Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”.

(Q.S: Al-Insyirah: 6-7)

“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes storiesnya aja. Jadi, berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini jadi tetap berjuang ya”.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda Ferian dan Ibunda Yusi yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk Almh kakakku Cahyani Putri dan adikku M. Azriel Alexi tersayang.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Bapak Ferian dan Ibu Yusi yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Terima kasih untuk kedua orang tua dan segenap keluarga yang selalu mendo'akan, selalu memberikan semangat, selalu memberikan pengertian selama penulis menjalani perkuliahan dan akhirnya bisa sampai pada titik ini.
8. Terima kasih untuk sahabatku yang telah menjadi support system saya yang selalu membantu menyemangati, memberikan doa dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang Tahun 2020/2022	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset pada Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang	7
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian ...	32
Table III.2 Sampel Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Bagian	48
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV.7 Kompensasi (X_1)	51
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X_2)	52
Tabel IV.9 Hasil Regresi Liner Berganda	55
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Uji Simultan)	56
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)	57
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Ayu Shintia/212019270/2023/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan teknik *simple simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, 2) ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, 3) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kinerja

ABSTRACT

Ayu Shintia/212019270/2023/The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the research problem is whether there is an effect of compensation and work motivation on the performance of employees of Perumda Tirta Musi Palembang? This research includes associative research. The sample in this study were 60 people using the simple simple random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an effect of compensation and work motivation on employee performance of Perumda Tirta Musi Palembang, 2) there is a significant effect of compensation on employee performance of Perumda Tirta Musi Palembang, 3) there is a significant effect of work motivation on employee performance of Perumda Tirta Musi Palembang.

Keywords: *compensation, motivation, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu aktivitas kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan, tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan loyalitas yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin terhadap perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:123). Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, pentingnya kinerja kerja dapat membuat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019:119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Meski kompensasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja, tetapi hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan komponen yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan (Mulyapradana dan Hatta, 2016:51).

Faktor ini juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. menurut Hartatik (2018:160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud

ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Perusahaan tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya.

Perumda Tirta Musi Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat kota Palembang dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang didirikan pada tanggal 3 April 1976 dan sekarang perusahaan

ini telah memiliki 9 unit, mempunyai 588 orang karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, calon pegawai/honorar, karyawan kontrak, dan tenaga harian. Perusahaan Daerah Air Minum Palembang dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya, untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja yang baik dari karyawan tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

Perumda Tirta Musi Palembang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan akan distribusi air bersih dan bisa saja keluhan masyarakat juga akan semakin meningkat. hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja dari layanan yang ada seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Perumda Tirta Musi Palembang sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum bagi kepentingan masyarakat/pelanggan tidak luput dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan. Oleh karena itu, karyawan Perumda Tirta Musi Palembang harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala

peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Dalam kenyataan kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang belum maksimal, berikut ini adalah data pencapaian kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang untuk tiga tahun terakhir:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Perumda Tirta Musi Palembang
Tahun 2020/2022

Tahun	Target Produksi Air	Realisasi Produksi Air	Persentase Tidak Terealisasi Produksi Air
2020	3.000 l/d	3.076 l/d	-
2021	4.000 l/d	3.398 l/d	16%
2022	4.000 l/d	3.110 l/d	23%

Sumber: Perumda Tirta Musi Palembang, 2023.

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja Perumda Tirta Musi Palembang masih belum sesuai dengan tujuan dan target yang diharapkan perusahaan banyak pelanggan Perumda Tirta Musi Palembang yang mengeluh karena kecilnya air yang sampai ke bak penampungan, tak hanya itu air tersebut juga keruh dan berwarna kekuningan, sehingga wadah penampungan air PDAM harus dibersihkan. Perumda Tirta Musi Palembang harus berpikir strategis dan sesuai dengan perkembangan Kota Palembang. Prioritas utama Perumda sekarang ini adalah memenuhi kualitas kebersihan air, terlebih lagi

setelah banyaknya pengaduan dari masyarakat yang mengeluhkan tentang air yang di aliri oleh PDAM berwarna coklat dan juga pembenahan pada proses produksi sehingga tidak mengalami kebocoran. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi belum maksimal dan masih tergolong rendah dalam bekerja karena masih banyaknya keluhan dari masyarakat atau pelanggan.

Penulis telah melakukan prariset penelitian ke Perumda Tirta Musi Palembang kepada sebagian karyawan yang ada di kantor pusat sebanyak 60 karyawan ternyata kinerja karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang bermasalah dapat dilihat dari hasil prariset peneliti mendapatkan kesimpulan yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset pada Karyawan
Perumda Tirta Musi Palembang

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban (orang)	
		Ya	Tidak
Kinerja			
1	Karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	38	22
2	Karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	42	18
3	Karyawan kurang teliti dalam bekerja	39	21
Kompensasi			
1	Insentif yang diberikan perusahaan selama ini sudah disesuaikan dengan target yang dicapai oleh karyawan	25	35
2	Besarnya gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan	28	32
3	Karyawan memperoleh penghargaan yang layak atas pekerjaan yang saya lakukan diluar jam kerja.	19	41
Motivasi			
1	Karyawan siap lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu	10	50
2	Karyawan merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk mengembangkan karir	25	35
3	Setiap mendapat kesulitan rekan kerja mau memberikan bantuan	20	40

Sumber: Hasil Pra Riset Perumda Tirta Musi Palembang, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, fenomena dari pemberian kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana, karyawan yang lalai serta lambat akan tugas dan belum melakukan pelaksanaan tugas dengan sungguh-sungguh, karyawan kurang berusaha bekerja untuk menjadi lebih baik mereka tidak fokus terhadap tugasnya. Karyawan terkesan lambat dalam menyelesaikan tugas dan tidak memanfaatkan waktu yang telah diberikan sehingga menimbulkan tugas

menjadi menumpuk yang seharusnya tugas tersebut harus diselesaikan dalam satu hari namun terjadi keterlambatan dan mengulur waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan kesulitan menyesuaikan diri sehingga kurangnya kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja karena kurangnya komunikasi yang efektif serta tidak adanya kepercayaan antar rekan kerja, sehingga hasil kerja belum sesuai harapan perusahaan.

Fenomena dari pemberian kompensasi ini adalah terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana ditemukan bahwa isentif Perumda Tirta Musi Palembang atas pekerjaan yang mereka lakukan melebihi target diberikan tidak sesuai sehingga karyawan tidak semangat dan mengalami penurunan kinerja. Dalam kompensasi gaji juga bermasalah yang seharusnya diterima tepat waktu tapi ternyata sering telat sehingga karyawan kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja, perusahaan juga kurang memperhatikan kompensasi non finansial yang juga mempengaruhi kinerja kerja karyawan dengan memberikan fasilitas yang layak dan memadai karyawan akan lebih bersemangat dan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam hubungannya dengan motivasi ternyata motivasi karyawan juga bermasalah para karyawan akan merasa lebih puas jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dengan adanya pengakuan metode ini bisa bermakna terutama jika dilakukan di waktu yang tepat dan

perasaan tulus. Hal ini akan memotivasi semua orang yang ingin pekerjaan terbaik mereka dihargai. Karyawan cenderung lambat dan terkesan malas dalam melakukan tugasnya karena tidak adanya pengakuan misalnya karyawan menyerahkan pekerjaannya dengan karyawan lain sehingga pekerjaan mulai menumpuk karena tidak dikerjakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hubungannya dengan motivasi karyawan juga memiliki masalah dalam hal kemajuan dalam bekerja misalnya karyawan kurang dalam memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas serta tidak melaksanakan tugas atas sesuatu yang telah diberikan kepadanya. Pekerjaan akan terasa lebih mudah dan menyenangkan jika dilakukan secara bersama-sama dengan adanya kemauan untuk melakukan tugas dalam bekerja dengan menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan. Selain itu terdapat beberapa masalah umum dalam prestasi kerja karyawan seperti komunikasi yang kurang lancar, kurangnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja serta tidak adanya dukungan dari atasan dampak stres yang mempengaruhi kinerja yaitu adanya penurunan konsentrasi karyawan yang stress cenderung sulit fokus dan mengalami penurunan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas, bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil

yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya membahas dua faktor tersebut semoga bisa membangkitkan kinerja para pegawai atau karyawan terutama yang bekerja di Perumda Tirta Musi Palembang.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih Perumda Palembang sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi Perumda Tirta Musi Palembang kepada dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai masalah yang dihadapi mahasiswa dalam meningkatkan kinerja karyawan hal penting untuk menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Depok:PT. Raja Grafindo Persada.
- Farisi, S, et. al . (2020). “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” *Jurnal Humaniora* 4(1).15-33.
- Hamali, A.F. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. yogyakarta : laksana.
- Hasibuan, Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT.
- Hasibuan, malayu s.p. (2019). *manajemen sumber manusia* cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, iqbal. (2017) *pokok-pokok materi statistik 1* Jakarta: bumi aksara
BumiAksara Jakarta: Prenada media Grup.
- Mulyapradana, Aria., Hatta, Muhammad 2016 *Perkerja Melek Hukum Jadi Karyawan* karya visimedia Jakarta
- Nurchahyo. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bumi Aksara.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Singodimedjo, Markum. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Pendidikan*. (n.p.): Prenada Media.

Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya*

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahputra (2018) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" absolute media

Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.