

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROYALTAMA  
MULIA KONTRAKTORINDO MUARA ENIM**



**Skripsi**

Oleh

Nama : Geo Fandy

NIM : 212020163

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2024

**Skripsi**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROYALTAMA  
MULIA KONTRAKTORINDO MUARA ENIM**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Srata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Oleh

Nama : Geo Fandy

NIM : 212020163

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2024

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Geo Fandy

Nim : 212020163

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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, Mei 2024



Geo Fandy

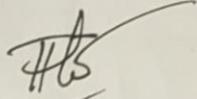
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim  
Nama : Geo Fandy  
NIM : 212020163  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

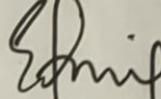
Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



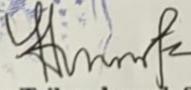
Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.  
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si.  
NIDN : 0225126801

Mengetahui,  
Dekan  
u.b, Ketua Program Studi



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan; Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

**(QS As-Syarah : 5-6)**

*“Pengetahuan itu seperti pedang bermata dua di satu sisi bisa membawa kehancuran dan di satu sisi bisa membawa harapan tergantung siapa yang menggunakannya”*

**(Penulis)**

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayah saya Ma'ruf dan Ibu saya Nurfaisah terima kasih telah mendo'akan, meridhoi, merestui, dan mendukung setiap langkah awal yang saya jalani sehingga saya dapat mewujudkan suatu pencapaian ini.
2. Kepada diri saya sendiri terima kasih tetap bertahan untuk tetap melanjutkan perkuliahan sampai hari ini walaupun bukan berada di universitas dan jurusan yang diinginkan.
3. Kepada keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
4. Almameter ku tercinta.

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh.**

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim" dengan baik. Skripsi ini adalah 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 serta kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayah ku (Ma'ruf) dan Ibu ku (Nurfaisah) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa mendidik, mendo'akan, memberikan dorongan motivasi, dan selalu mengingatkan dalam ibadah serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT. yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat serta keluarga yang mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantungan, bimbingan, dan dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang di dapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

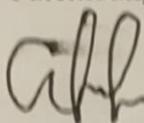
1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si. selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan han kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik

5. Ibu Ervita Safitri S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen Pembimbing akademik ibu Wani Fitriah., S.E., M.Si. yang telah memberikan bimbingan akademik dari sejak semester I sampai dengan penulis menyelesaikan skripsi
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
9. Kepada keluarga tercinta, terutama Ayahku Ma'ruf dan Ibuku Nurfaisah yang tak henti-hentinya mendo'akan saya menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu per satu, Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang lainnya telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

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

**Billahi Fii Sabilil Haq,**

**Fastabiqul Khoirot Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.**

Palembang, Mei 2024  
  
Geo Fandy

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN SAMPUL .....  | i                                   |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....   | iv                                  |
| PRAKATA .....   | v                                   |
| DAFTAR ISI .....  | vii                                 |
| DAFTAR TABEL.....   | ix                                  |
| DAFTAR GAMBAR .....   | x                                   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....   | xi                                  |
| ABSTRAK .....   | xii                                 |
| ABSTRACT .....  | xiii                                |
| BAB I PENDAHULUAN.....  | 1                                   |
| A.    Latar Belakang Masalah.....                                     | 1                                   |
| B.    Rumusan Masalah .....   | 9                                   |
| C.    Tujuan Penelitian.....  | 9                                   |
| D.    Manfaat Penelitian.....   | 10                                  |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN<br>HIPOTESIS ..... | 11                                  |
| A.    Kajian Kepustakaan.....   | 11                                  |

|                                  |  |    |
|----------------------------------|--|----|
| B.                               | Kerangka Pemikiran .....               | 36 |
| C.                               | Hipotesis.....                         | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN.....   |  | 38 |
| A.                               | Jenis Penelitian.....                  | 38 |
| B.                               | Lokasi Penelitian .....                | 38 |
| C.                               | Operasionalisasi Variabel .....        | 39 |
| D.                               | Populasi dan Sampel .....              | 40 |
| E.                               | Data yang Diperlukan.....              | 42 |
| F.                               | Metode Pengumpulan Data .....          | 43 |
| G.                               | Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 44 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... |  | 53 |
| A.                               | Hasil Penelitian .....                 | 53 |
| B.                               | Pembahasan.....                        | 80 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....   |  | 89 |
| A.                               | Simpulan.....                          | 89 |
| B.                               | Saran.....                             | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA .....             |  | 91 |

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel I.1   | Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo ..... | 5  |
| Tabel I.2   | Hasil Prasurvey Kompensasi PT Royaltama Mulia Kontraktorindo ...         | 6  |
| Tabel I.3   | Hasil Prasurvey Motivasi PT Royaltama Mulia Kontraktorindo .....         | 7  |
| Tabel I.4   | Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja PT Royaltama Mulia Kontraktorind          | 8  |
| Tabel III.1 | Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....                      | 39 |
| Tabel III.2 | Kerangka Populasi dan Sampel di PT Royaltama Mulia Kontraktorindo .....  | 42 |
| Tabel IV.1  | Hasil Uji Validitas .....  | 55 |
| Tabel IV.2  | Hasil Uji Reliabilitas .....   | 56 |
| Tabel IV.3  | Kinerja Karyawan (Y).....  | 63 |
| Tabel IV.4  | Kompensasi (X1).....   | 66 |
| Tabel IV.5  | Motivasi.....  | 69 |
| Tabel IV.6  | Kepuasan Kerja (X3).....   | 72 |
| Tabel IV.7  | Analisis Regresi Linear Berganda.....                                    | 75 |
| Tabel IV.8  | Uji F.....   | 77 |
| Tabel IV.9  | Uji t.....   | 78 |
| Tabel IV.10 | Koefisien Determinasi .....  | 79 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....                     | 37 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....   | 57 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....         | 57 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....    | 58 |
| Gambar IV.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamon..... | 59 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|             |  |
|-------------|--|
| Lampiran 1  | Jadwal Hasil Penelitian  |
| Lampiran 2  | Kuesioner  |
| Lampiran 3  | Lampiran Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan                                   |
| Lampiran 4  | Lampiran Tabulasi Data Variabel Kompensasi   |
| Lampiran 5  | Lampiran Tabulasi Data Variabel Motivasi   |
| Lampiran 6  | Lampiran Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja                                     |
| Lampiran 7  | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan                     |
| Lampiran 8  | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi                           |
| Lampiran 9  | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi                             |
| Lampiran 10 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja                       |
| Lampiran 11 | Hasil Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden                                   |
| Lampiran 12 | Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi |
| Lampiran 13 | Tabel Distribusi r   |
| Lampiran 14 | Tabel Distribusi F   |
| Lampiran 15 | Tabel Distribusi t   |

## ABSTRAK

**Geo Fandy /212020163 /2024 /Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim /Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Jl. Lintas Prabumulih - Muara Enim, Gn. Megang Luar, Kec. Gn. Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31352 ,dan sampel terpilih sebanyak 235 karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim . Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dan koefisien determinan terhadap kinerja karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo.

**Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

***Geo Fandy /212020163 /2024 /The Influence of , Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT Royaltama Mulia Kontraktorindo /Human Resource Management***

*This research aims to determine the influence of compensation, motivation and job satisfaction on the performance of employees PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim simultaneously and partially. The type of research used is associative with the variables used being compensation, motivation, job satisfaction and employee performance. This research was located on Jl. Lintas Prabumulih - Muara Enim, Gn. Megang Luar, Kec. Gn. Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31352, and the selected sample was 235 employees. The data in this research uses primary data and secondary data. The data collection method uses a questionnaire (Questionnaire). The analysis used in this research is quantitative qualitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of simultaneous hypothesis testing show the influence of compensation, motivation, and job satisfaction together on the performance of employees PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim. The results of partial hypothesis testing show the influence of compensation, motivation, and job satisfaction and determinant coefficients on the performance of employees PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.*

***Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance***

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya sumberdaya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan di-manfaatkan dengan baik. (Sinambela, 2016:3).

Setiap organisasi maupun perusahaan, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataan sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan organisasi maupun pemimpin.. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang

ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan.

(Sinambela, 2016 :9).

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang sesuai dengan kinerja dan jenis pekerjaannya. Kompensasi mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya kompensasi yang sesuai membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:181). Kompensasi

merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi juga aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang sering terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya frekuensi ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai. Selain kompensasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian motivasi yang berlebih dan kurang juga membuat karyawan merasa tidak puas.

Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah cara yang ditunjukkan pada sumber daya manusia untuk umum dan bawahan khususnya. Motivasi adalah cara mengarahkan bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, Hasibuan (2018:141). Kinerja karyawan akan menjadi tinggi bila adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika karyawan tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih

mudah dalam mengapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi maupun perusahaan. Selain kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hartline dan Ferrel (Huseno,2016:68), kepuasan kerja diartikan sebagai emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya sehingga diperoleh suatu hasil yang optimal. Menurut Davis dan Newstrom (Huseno,2016:68), kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan menjadi tinggi bila karyawan mengalami kepuasan kerja begitupun sebaliknya kinerja karyawan akan menjadi buruk.

PT Royaltama Mulia Kontraktorindo merupakan perusahaan yang memiliki spesialisasi di bidang persiapan infrastruktur pertambangan, penambangan batubara, persiapan dan pembangunan jalan pengangkutan, jasa pengangkutan batubara dan persiapan infrastruktur emplasemen sampai pemuatan Batubara. PT Royaltama Mulia Kontraktorindo didirikan pada 2017. Selanjutnya PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Gunung Megang berdiri tahun 2020, salah satu perusahaan yang bergerak dibagian infrastrukturnya, dengan kata lain perusahaan ini menyalurkan hasil produksi batu bara dari

*stockpile* ke pelabuhan. Perusahaan ini memiliki wilayah kerja di berbagai wilayah di Indonesia. Salah satunya di kabupaten Muara Enim, kecamatan Gunung Megang. Perusahaan dengan area operasional yang cukup luas, perusahaan ini melaksanakan tanggung jawab sosial untuk membangun kemandirian masyarakat serta berupaya memperbaiki kualitas lingkungan hidup. Perusahaan ini terus tumbuh dan berkembang bersama masyarakat, terkhusus pada lingkungan Gunung Megang dengan membangun hubungan yang harmonis ditengah-tengah lingkungan yang baik. Dengan demikian, keberadaan perusahaan ini dapat memberikan manfaat seluas-luasnya dalam memenuhi memajukan tingkat perokonomian masyarakat sekitar maupun lingkungan lainnya.

PT Royaltama Mulia Kontraktorindo memiliki banyak sekali karyawan sehingga kinerja karyawan disini sangat diperhatikan. Berikut adalah tabel kuesioner prasurvey sementara mengenai kinerja yang akan diberikan kepada 30 karyawan:

**Tabel I.1**  
**Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo**

| No | Pernyataan   | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan  | 13 | 17    |
| 2  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan | 12 | 18    |
| 3  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                             | 10 | 20    |
| 4  | Karyawan menggunakan sumber daya secara efektif                          | 22 | 8     |
| 5  | Karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja                 | 25 | 5     |

*Sumber : PT Royaltama Mulia Kontraktorindo, 2023*

Berdasarkan tabel I.1 sebanyak 17 karyawan yang menjawab tidak bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Lalu, sebanyak 18 karyawan yang menjawab tidak bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan. Terakhir, sebanyak 20 karyawan yang menjawab tidak bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

Masalah yang menyebabkan kinerja karyawan bisa berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal seperti pemberian kompensasi yang diterima karyawan. Berikut adalah tabel kuesioner prasurvey sementara mengenai kompensasi yang akan diberikan kepada 30 karyawan:

**Tabel I.2**  
**Hasil Prasurvey Kompensasi PT Royaltama Mulia Kontraktorindo**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Upah dan Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan     | 14 | 16    |
| 2  | Adanya bonus/insentif bagi karyawan yang berprestasi          | 10 | 20    |
| 3  | Adanya tunjangan yang diterima bagi karyawan yang berprestasi | 8  | 22    |
| 4  | Fasilitas yang diterima sesuai dengan yang diharapkan         | 18 | 12    |

*Sumber : PT Royaltama Mulia Kontraktorindo, 2023*

Berdasarkan tabel I.2 sebanyak 16 karyawan yang menjawab tidak bahwa upah dan gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 20 karyawan menjawab tidak bahwa adanya bonus/insentif bagi karyawan yang berprestasi dan sebanyak 22 karyawan menjawab tidak bahwa adanya

tunjangan yang diterima bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kompensasi karyawan.

Bukan hanya kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tapi pemberian motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah tabel kuesioner prasurvey sementara mengenai motivasi yang akan diberikan kepada 30 karyawan:

**Tabel I.3**  
**Hasil Prasurvey Motivasi PT Royaltama Mulia Kontraktorindo**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan sangat antusias untuk memiliki prestasi yang tinggi                    | 12 | 18    |
| 2  | Karyawan menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja                        | 23 | 7     |
| 3  | Karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain | 14 | 16    |
| 4  | Karyawan memiliki keinginan untuk berpengaruh terhadap lingkungannya            | 10 | 20    |

*Sumber : PT Royaltama Mulia Kontraktorindo, 2023*

Berdasarkan tabel I.3 sebanyak 18 karyawan yang menjawab tidak bahwa karyawan sangat antusias untuk memiliki prestasi yang tinggi, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak bahwa karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain, dan sebanyak 20 karyawan menjawab tidak bahwa karyawan memiliki keinginan untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam motivasi.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah tabel kuesioner prasurvey sementara mengenai kepuasan kerja yang akan diberikan kepada 30 karyawan:

**Tabel I.4**  
**Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja PT Royaltama Mulia Kontraktorindo**

| No | Pernyataan  | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1  | Karyawan senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan kemampuannya              | 11 | 19    |
| 2  | Karyawan mendapat penghargaan sesuai keahliannya  | 18 | 12    |
| 3  | Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal promosi                             | 14 | 16    |
| 4  | Karyawan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya          | 12 | 18    |
| 5  | Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan | 21 | 9     |

*Sumber : PT Royaltama Mulia Kontraktorindo, 2023*

Berdasarkan tabel I.4 sebanyak 19 karyawan yang menjawab tidak bahwa karyawan senang dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan kemampuannya, sebanyak 16 karyawan menjawab tidak bahwa karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal promosi, dan sebanyak 18 karyawan menjawab tidak bahwa karyawan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada di perusahaan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo, maka penelitian ini diberi judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim**”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim?
2. Apakah ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim?
3. Apakah ada Pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim?
4. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT Royaltama Mulia Kontraktorindo Muara Enim.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan 1)*, Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Conie Anggraini. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Dandy Junanda. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu*. Skripsi, Universitas Islam Riau.
- Dita Mei Seffia Sari. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kencana*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016) *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T, Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Darmastria. (2023). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC).
- Isdahlia. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kompri. (2015). *MOTIVASI PEMBELAJARAN. Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi kerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Setiadi, Nugroho J. (2015). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. (2015). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.

- Sule, Erni T & Donni J Priansa.(2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Mansyur Ramli, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.