PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PANCA MOTOR PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Melany Sandy

NIM : 21 2015 046

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PANCA MOTOR PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

Nama : Melany Sandy

Nim : 212015046

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melany Sandy

Nim : 212015046

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar , maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Maret 2019

Melany Sandy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang.
Nama	: Melany Sandy
Nim	: 212015046
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019

Pembimbing I,

Dr. Trisniarty AM, SE., MM
NIDN : 0019026101

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019

Pembimbing II,

Yudha Mahrom DS, SE., M.Si
NIDN : 02210369002

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKARTA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah meberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PANCA MOTOR PALEMBANG dengan tepat waktu. Selesainya skripsi ini karena bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua ku tercinta Bapak Inung Syahri dan Ibu Sri Yuniati. Terima kasih atas semua pengorbananmu yang tulus dalam membiayai untuk dapat kuliah hingga mendapatkan gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khusunya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis dibantu, dibimbing dan mendapatkan dorongan dari berbagai pihak. Dengan demikian pada kesempatan ini 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 Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Trisniarty AM, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihay-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
8. Keluarga dan teman-teman SD, SMP, SMA, Kuliah yang telah mensupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana.

9. Sahabat-sahabat My Q (caca, yolanda, idha, bhova, kak sat, parma, andes, dan rizky) yang selalu ada dalam suasana apapun. Teman-teman seluruh angkatan tahun 2015 dan orang terdekatku ☺☺.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum. Wr. Wb.

Palembang, Maret 2019

Penulis

Melany Sandy / 212015046 / 2019 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang / Manajemen Sumber Daya Palembang.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PD. Panca Motor Palembang yang beralamat di Jl. Kolonel H. Burlian, Kebun Bunga, Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebnyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Dengan Teknik Analisis Regresi Liniear Berganda hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh koefisien konstanta (α) sebesar 1,858, koefisien untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,697, dan koefisien untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,223. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut Y = 1,858 + 0,697 X1 + 0,223 X2. Hasil uji koefesien determinasi 0,879. Hasil uji F dan uji t penelitian ini menunjukkan bahwa dari perhitungan F_{hitung} (232,897) > F_{tabel} (3,15) dan t_{hitung} (6,995) > t_{tabel} (1,998) berarti Ho ditolak Ha diterima artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Melany Sandy/212015046/2019/Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance at PD. Panca Motor Palembang / Palembang Resource Management.

The formulation of problem in this study was whether or not there was any influence of compensation and motivation on employee performance at PD. Panca Motor Palembang. The purpose of this study was to determine the influence of compensation and motivation on employee performance at PD. Panca Motor Palembang. This research was conducted at PD. Panca Motor Palembang which was located at Jl. Kolonel H. Burlian, Kebun Bunga, Sukarami, Palembang City, South Sumatra 30152. Variables in this study were Compensation, Motivation and Employee Performance. The sample used was 65 respondents. The sampling technique used the Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection methods used in this study were questionnaires and interviews. Analysis of the data used in this study was qualitative data. With the Multiple Linear Regression Analysis Technique, the results of this study indicated that the constant coefficient (α) of 1.858 was obtained, the coefficient for the compensation variable (X1) was 0.697, and the coefficient for the motivation variable (X2) was 0.223. Through the results of multiple linear regression analysis the values of these coefficients could be formed as a regression equation as follows Y = 1,858 + 0,697 X1 + 0,223 X2.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

PENGESAHAN
NO. 161 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya manusia yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang dinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, oleh karena itulah motivasi diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Menurut Prawirosentono (dalam Edy Sutrisno 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperanserta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, disamping itu mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil, oleh karena itu untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi menurut (Soekidjo Notoadmodjo 2015:142) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Kasmir 2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya, bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang

bersifat tetap dan tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia menggerakkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi menurut Flippo (dalam Soekidjo Notoadmodjo 2015:115) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

PD. Panca Motor Palembang merupakan perusahaan yang begerak dibidang penjualan Motor Yamaha. Pendapatan yang diperoleh dari PD. Panca Motor Palembang ini sangat tergantung pada kinerja karyawan. Tentunya pimpinan harus mampu memberikan kompensasi dan motivasi yang sesuai dan tepat kepada karyawannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang terjadi pada PD. Panca Motor Palembang adalah kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, seringnya karyawan yang datang terlambat. Pekerjaan yang kurang efektif. Kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan dalam menciptakan ide-ide yang bertujuan membangun organisasi. Kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan sehingga berakibat pada kemunduran kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang.

Masalah selanjutnya yang terjadi pada PD. Panca Motor Palembang adalah kompensasi, hal ini dapat dilihat dari rendahnya gaji yang mereka terima. Sesuai dengan ketetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) kota Palembang adalah sebesar Rp.2.736.000 namun sebagian karyawan masih banyak yang mendapatkan gaji dibawah UMP. Selain itu perusahaan tidak memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan juga tidak adanya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi pada PD. Panca Motor Palembang adalah motivasi karyawan tampak rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta karyawan satu dengan karyawan lainnya. Kurangnya pengawasan atau supervisi dari atasan terhadap bawahan. Dalam pengambilan keputusan pimpinan kurang mengikutsertakan karyawan. Pencapaian target perusahaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang

ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada perusahaan, mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu dalam perencanaan yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Bagi almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

Desi Oktaviani. (2016) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dina s Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD). Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ekonomi Jurusan Manajemen.* (online). Vol 8. no 26-30

Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
——— (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Maheswary. (2015) *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja, Tbk Area 5. Jurnal Manajemen Volume XIX, No. 02, Juni 2015 230-248.*

M. Iqbal Hasan. (2008) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Notoatmodjo Soekidjo. (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
———— (2017) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno Edy. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Tanto Wijaya (2015) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.* (online). Vol 2. No 56-60

Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali

Wiratna. (2015) *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta : Pustaka Baru.