

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. ALWI ASSEGAF PALEMBANG

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Apnal Maulana

NIM : 21 2015 325.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ALWI ASSEGAF PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Apnal Maulana

NIM : 21 2015 325.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apnai Maulana
Nim : 212015325.M
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alwi Assegaf 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.
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 ketidak benaran 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, Februari 2019


TERAI
APPEL
MAYANGMERSOOT
000
Apnai Maulana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Alwi Assegaf Palembang

Nama : Apnal Maulana
Nim : 212015325.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2019

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2019

Pembimbing 1,



Drs. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN: 0023075901/784.02

Pembimbing 2,



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

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftaha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673.84

Motto dan Persembahan :

*“Tanamkanlah kecintaan para kekasih Tuhan dalam semangatmu, jangan serahkan hatimu kepada apa pun tapi cinta mereka yang berhati gembira. Janganlah mengunjungi tetangga yang berputus asa, harapan masih ada. Jangan pergi ke arah yang gelap, karena matahari masih ada”
(Jalaluddin Rumi)*

*“Hidup adalah kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan. Dan semua hasrat serta keinginan adalah buta, jika tidak disertai pengetahuan. Dan pengetahuan adalah hampa jika tidak diikuti pelajaran. Dan setiap pelajaran akan sia-sia jika tidak disertai cinta”
(Kahlil Gibran)*

*“akan selalu ada do'a-do'a baik disertai kebaikan-kebaikan dari seseorang yang tak lelah melantungkannya. Harapan-harapan baik akan menemukan jalan menuju kebaikan. “
(Penulis)*

Segala puji hanya bagi Allah....

Skripsi dipersembahkan kepada

- *Ayah dan Ibu tersegalanya
(Lukman Hakim dan Purwati)*
- *Saudari-Saudari perempuan
ku*
- *Almamater hijau*
- *Untuk Kamu....*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Sholawat serta salam tak pernah lelah selalu tercurah kepada junjungan Agung Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan umat yang setia hingga akhir zaman.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan, terdapat 9 indikator dengan 44 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.25.0.

Ucapanterimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Lukman Hakim dan Ibunda tercinta Purwati. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Luthfia Andika Ratu, Adik-adikku, Siti Aulia Andika, Hafiza Arsyila

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, S.E., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., MM., dan Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., Msi. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan, Personalia dan seluruh karyawan PT. Alwi Assegaf Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga Besar Kelas Malam Manajemen 2015 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

9. Keluarga Besar KKN Posko 133 Kelurahan 2 Ulu Palembang, terima kasih atas kekonyolan serta keseruan selama pelaksanaan KKN

10. Sahabat-sahabat Kumpul Yuk Ah terkasih

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2019

Penulis

(Apnal Maulana)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Hasil Pencapaian Produksi.....6
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....32
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Produksi.....34
Table IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....46
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Motivasi.....46
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....47
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas.....48
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....49
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....50
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....50
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....51
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....52
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kinerja Motivasi (X1).....53
Tabel IV.11	Jawaban Responden Variabel Kinerja Kompensasi (X2)..54
Tabel IV.12	Analisis Regresi Linier Berganda.....55
Tabel IV.13	Hasil Uji F.....56
Tabel IV.14	Hasil Uji t.....57
Tabel IV.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....58

DAFTAR GAMBAR

Halaman Gambar

Gambar I Kerangka Pemikiran.....	30
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Lampiran Kuesioner
Lampiran 3	Daftar Pertanyaan Kuesioner
Lampiran 4	Tabel Penentu Jumlah Sampel
Lampiran 5	Daftar Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 6	Tabel r
Lampiran 7	Tabel F
Lampiran 8	Tabel t
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 11	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 12	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 14	Surat Balasan Riset
Lampiran 15	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 16	Sertifikat AIK
Lampiran 17	Sertifikat TOEFL
Lampiran 18	Biodata Penulis

ABSTRAK

Apnal Maulana / 212015325.M / 2019 / Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alwi Assegaf Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alwi Assegaf Palembang serta besarnya pengaruh tersebut. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alwi Assegaf Palembang. Variabel yang digunakan adalah motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan, yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 9 indikator. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang, dengan teknik analisis *proportionate stratified random sampling*. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda, Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) dan koefisien determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang di dapat $Y = 2,484 + 0,422 X_1 + 0,352 X_2$ untuk Uji F didapat $F_{hitung} (31,224) > F_{tabel} (3,23)$, artinya ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alwi Assegaf Palembang. Untuk Uji t variabel Motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,391) > t_{tabel} (2,017)$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel Kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,258) > t_{tabel} (2,017)$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Apnal Maulana / 212015325.M / 2019 / Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alwi Assegaf Palembang / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study is whether there is influence of motivation and compensation partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Alwi Assegaf Palembang and the magnitude of the influence. Tujuannya to determine the effect of motivation and compensation on employee performance. This study includes associative research, where this study aims to determine the relationship of two or more variables Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alwi Assegaf Palembang. The variables used were motivation, compensation and employee performance, which overall developed into 9 indicators. The sample in this study were 44 people, with an analysis technique of proportionate stratified random sampling. The type of data used is primary data with questionnaire data collection methods, with analysis tools using multiple linear regression formulas, F test (simultaneous) and t test (partial) and coefficient of determination

The results showed that the results of multiple linear regression calculations obtained $Y = 2.484 + 0.422 X1 + 0.352 X2$ for Test F obtained F count (31.224) > Ftable (3.23), meaning that there was an effect of motivation and compensation on employee performance at PT. Alwi Assegaf Palembang. To test the t Motivation variable (X1) obtained tcount (4,391) > t table (2,017), meaning that motivation affects employee performance. Compensation t test (X2) is obtained tcount (3.258) > t table (2.017), meaning that compensation has an effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi abad baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuj persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakapan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugas.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Dedi Rianto Rahadi, 2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah dalam Dedi Rianto Rahadi, 2010:2)

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam

perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi dan kompensasi.

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. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322-323). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:289). Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas serta kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan

yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

PT. Alwi Assegaf merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan es balok. Berdiri sejak 1929, pabrik es tua ini menjadi bagian tak terpisahkan dari mata rantai kehidupan Sungai Musi. Pabrik es PT Alwi Assegaf berdiri di tengah-tengah perkampungan tua komunitas keturunan Arab Assegaf di kawasan Seberang Ulu II, Plaju, Palembang. Pendiri pabrik dan warga perkampungan itu berasal dari Hadramaut, Yaman Selatan, Habib Alwi Assegaf. Selama hampir 100 tahun, pabrik es PT Alwi Assegaf memasok es batu bagi para nelayan dari Sungai Musi hingga Selat Bangka.

Setiap hari, sekitar 200 ton es dibuat dengan sistem pendinginan kimia. Para pelanggan es-es balok ini adalah nelayan, pedagang ikan, atau kapal-kapal yang akan menjual kembali es batu kepada para nelayan kecil di sepanjang Sungai Musi dan Muara Sungsang di Selat Bangka. Es batu masih menjadi kebutuhan pokok bagi para nelayan tradisional. Mereka bergantung pada es batu untuk mengawetkan hasil tangkapan selama sehari-hari berlayar.

Selama berpuluh tahun, para nelayan tradisional yang bermodal terbatas inilah yang menjadi pelanggan pabrik es PT Alwi Assegaf. Salah seorang pekerja menuturkan, banyak pembeli es batu keturunan dari pelanggan-pelanggan pada masa lalu. Jadi para pelanggan dari PT. Alwi Assegaf merupakan para pelanggan setia. Prinsip setia para pelanggan inilah yang menjadi pegangan PT. Alwi Assegaf untuk tetap bertahan di tengah pesatnya perkembangan zaman.

Selain itu faktor internal perusahaan yaitu para karyawan juga menjadi sandaran untuk perusahaan dapat terus melaju dan berkembang. Dari berbagai macam problematika yang dihadapi bertahun-tahun sumber daya menjadi aset berharga bagi perusahaan. Kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan, terutama untuk menjaga rasa kepercayaan dari pelanggan-pelanggan setia PT. Alwi Assegaf. Perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan.

Karyawan PT. Alwi Assegaf diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal, terjadi pada karyawan bagian produksi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produksi es batu balok PT. Alwi Assegaf disajikan dalam Tabel I.1

Tabel I.1

Hasil pencapaian jumlah produksi es batu balok PT. Alwi Assegaf tahun 2013-2017

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2013	73.000 ton	72.000 ton	98,6 %
2014	73.000 ton	70.200 ton	96,1 %
2015	73.000 ton	70.000 ton	95,8 %
2016	73.000 ton	69.800 ton	95,6 %
2017	73.000 ton	67.900 ton	93 %

(Sumber : PT. Alwi Assegaf, diolah)

Berdasarkan Tabel I.1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT. Alwi Assegaf diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk cacat/rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Dari data yang didapat, target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 73.000 ton. Pada tahun 2013 realisasinya adalah 72.000 ton dan tidak semua produk yang dihasilkan dari realisasi tersebut dibilang sempurna. Terdapat 1.000 ton produk rusak/cacat atau tidak dapat dijual. Begitu juga pada tahun 2014 yang mana realisasinya adalah 70.200 ton dan produk cacat/rusak mencapai 1.200 ton. Data tersebut menunjukkan kualitas yang dihasilkan dari produk cenderung menurun.

Selain itu dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan. Standar waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memproduksi 200 ton es balok dalam satu hari adalah 8 jam. Sementara yang terjadi di lapangan adalah karyawan kadang terpaksa untuk lembur. Itupun setelah ditambah jam lembur tidak setiap harinya dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Menurut karyawan bagian produksi PT. Alwi Assegaf menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut bagian personalia PT. Alwi Assegaf motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan kurang bergairah dan

bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai.

Menurut karyawan bagian produksi PT. Alwi Assegaf motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai keinginan, terlihat dari atasan yang tidak pernah melakukan pengarahan sebelum bekerja maupun semangat kepada karyawan. Contohnya seharusnya disaat karyawan bekerja tidak sesuai target, atasan memberikan semangat supaya bawahan selalu memberikan kinerja yang baik diatas apapun pencapaiannya. Faktor lingkungan juga termasuk dalam membuat karyawan kurang termotivasi seperti ruangan tempat produksi yang pengap dan kurang pencahayaan. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada saat bekerja juga belum begitu maksimal. Peraturan yang fleksibel juga belum mampu membuat karyawan patuh dengan prosedur pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, menurut karyawan bagian produksi, menurunnya kinerja karyawan PT. Alwi Assegaf diindikasikan karena kompensasi. Selain gaji bulanan yang diterima yang tidak memuaskan, insentif dari hasil lembur yang

diterima karyawan sering terlambat. Biasanya insentif diberikan bersamaan dengan diberikannya gaji tetapi seiring terjadinya penurunan produksi, insentif diterima 2 minggu setelah menerima gaji. Selain itu juga perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan langsung maupun tidak langsung atas pencapaian karyawan. Penghargaan langsung seperti pujian dari atasan kepada karyawan untuk hasil kerjanya, penghargaan tidak langsung seperti promosi jabatan ataupun liburan.

Alasan beberapa karyawan masih mau bertahan bekerja di PT. Alwi Assegaf dengan kompensasi yang tidak begitu memuaskan. Karena sebagian besar karyawan mendapatkan tempat tinggal secara cuma-cuma dari perusahaan. Rumah yang mereka tempati yang berada di belakang pabrik merupakan rumah yang turun-temurun yang mereka warisi dari orang tua serta kakek nenek mereka. Yang mana dahulu orang tua serta kakek nenek mereka juga bekerja di PT. Alwi Assegaf. Ikatan emosional yang kuat antara perusahaan dan juga para leluhur merekalah yang mampu membuat mereka bertahan untuk tetap bersama PT. Alwi Assegaf.

Dari penjelasan di atas, tentunya PT. Alwi Assegaf harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi di masa yang akan datang, maka PT. Alwi Assegaf harus memperbaiki penyebab tersebut. Khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian produksi. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Di sini perusahaan harus lebih meningkatkan kompensasi serta motivasi pada karyawan, sehingga mereka menjadi lebih

bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, oleh karena itu disini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan guna memacu perusahaan yang lebih kuat dan lebih maju lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alwi Assegaf”

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya. Apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alwi Assegaf

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alwi Assegaf.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh motivasi

kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alwi Assegaf dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis:

1. Bagi PT. Alwi Assegaf

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Alwi Assegaf dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alwi Assegaf.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Prakoso, Medi (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Art Studio Jakarta*. Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group