

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA INDONESIA
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Gandhi Adhitya

Nim : 212022230

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA INDONESIA
CABANG PALEMBANG**

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



Nama : Gandhi Adhitya

Nim : 212022230

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gandhi Adhitya
NIM : 212022230
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KILAT UTAMA
INDONESIA CABANG PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 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 sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Gandhi Adhitya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KILAT UTAMA
INDONESIA CABANG PALEMBANG
Nama : Gandhi Adhitya
NIM : 212022230
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

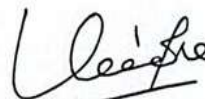
Diterima dan disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si.
NIDN: 0229056502

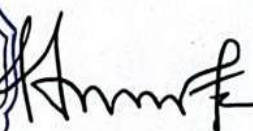
Pembimbing II



Ummi Kalsum, S. E., M.M.
NIDN:0230047702

**Mengetahui,
Dekan**

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggururkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”
(Ustadz Hanan Ataki)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya yang telah mensupport dari awal hingga akhir
 - Papa Suprat
 - Mama Nelly Susanti
- ❖ Saudara yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
 - Gandha Wahyudi
 - Ibrahim Alghozali

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Papa Suprat dan Mama Nelly Susanti) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

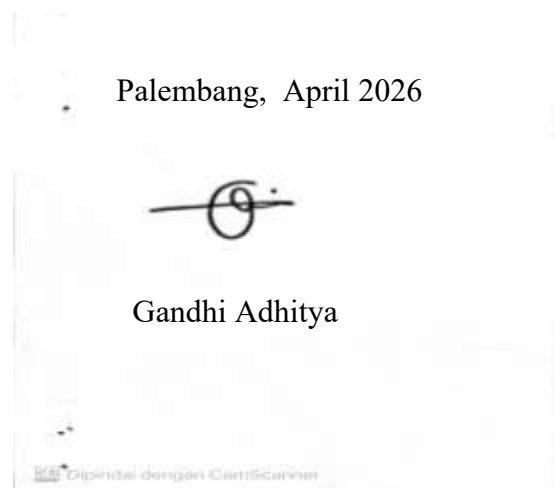
Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat 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 DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si. dan Ibu Ummi Kalsum, S. E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasionalisasi Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data Yang Diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 57

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 75

B. Saran..... 75

Daftar Pustaka..... 81

Lampiran 84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	38
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	59
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	68
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama)	74
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)	75
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Sistematika Penulisan
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Tabel Distribusi r
- Lampiran 8. Tabel Distribusi F
- Lampiran 9. Tabel Distribusi t
- Lampiran 10. Sertifikat AIK
- Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 12. Sertifikat SKPI
- Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Surat Penelitian
- Lampiran 16. Biodata Penulis

ABSTRAK

Gandhi Adhitya/212022230/2026/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Populasi Adalah seluruh karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang sebanyak 125 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 96 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja pada perubahan Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang adalah sebesar 61,2%.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Gandhi Adhitya/212022230/2026/The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch.

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. The population was all 125 employees of PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch, and a sample of 96 respondents was selected using purposive sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that, jointly, there was a significant effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. The partial hypothesis indicates a significant effect of compensation on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch, and a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. The adjusted R-square value indicates the contribution of compensation and work motivation to changes in employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia Palembang Branch is 61.2%.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, (Robbins dan Coulter, 2022:9). Manajemen bukan hanya soal mengatur pekerjaan, tetapi juga mengarahkan orang, memanfaatkan sumber daya, dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana, (Hasibuan, 2021:1). Selain itu, manajemen melibatkan pengaturan dan pengawasan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau proyek untuk memastikan bahwa semua elemen yang terlibat dapat bekerja bersama-sama dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen berfokus pada bagaimana cara terbaik untuk mengelola sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan hasil yang optimal dengan meminimalkan pemborosan dan memaksimalkan pencapaian tujuan, (Robbins dan Coulter, 2022:9).

Perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu pengelolaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Perencanaan SDM, pengembangan SDM, penilaian SDM, Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, (Mangkunegara, 2020: 67).

Kinerja merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Bisnis sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2020: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja karyawan akan mencerminkan kualitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Khaeruman dkk (2021: 7) kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2019:193) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kompensasi adalah suatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia

(MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan, (Kawiana, 2020:216).

Selain kompensasi motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi adalah suatu proses dorongan yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk melakukan sesuatu. Dorongan motivasi dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi dapat ditimbulkan oleh kebutuhan, keyakinan dan adanya tujuan yang besar untuk kepuasan diri. Menurut Maruli (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

PT. Kilat Utama Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang logistik dan distribusi. Didirikan pada tahun 2020 perusahaan ini memulai operasinya dengan fokus utama pada pengiriman barang dan dokumen di dalam negeri. PT. Kilat Utama Indonesia terus berkembang menjadi salah satu perusahaan logistik yang diandalkan oleh berbagai sektor industri di Indonesia, khususnya Sumatera Selatan.

Pencapaian kinerja PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang tahun 2020-2024 secara ringkas ditunjukkan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang Tahun 2020 – 2024

Tahun	Penjemputan			Pengiriman		
	Target	Realisasi	Tidak	Target	Realisasi	Tidak
	Satuan Paket			Satuan Paket		
2020	312.000	97%	3%	312.000	97%	3%
2021	360.000	87%	13%	360.000	86%	14%
2022	360.000	88%	12%	360.000	87%	13%
2023	420.000	80%	20%	420.000	78%	22%
2024	445.000	78%	22%	445.000	76%	24%

Sumber: PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, November 2025

Pada Tabel 1.1 Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target cenderung menurun sejak tahun 2021, dan pada tahun 2024 tingkat ketidaktercapaian meningkat signifikan, yaitu 22% untuk penjemputan dan 24% untuk pengiriman. Rendahnya realisasi target mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Informasi tambahan yang diperoleh juga menunjukkan bahwa karyawan sering menunda pekerjaan, kurang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, serta kurangnya pengawasan yang efektif.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi pada Tabel 1.2. sebagai berikut:

Tabel I.2
Prariset Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi			
1	Karyawan merasa memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan kerja.	14	16
2	Karyawan merasa termotivasi karena adanya peluang jenjang karir di perusahaan	13	17
Kepuasan Kerja			
3	Karyawan merasa puas dengan tugas yang karyawan lakukan setiap hari	16	14
4	Karyawan puas dengan penilaian kerja yang diberikan perusahaan	15	15
Tingkat Stres			
5	Karyawan tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang karyawan terima	17	13
6	Karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak membuat karyawan merasa stres dalam bekerja	18	12
Kondisi Pekerjaan			
7	Lingkungan kerja karyawan aman dan mendukung kelancaran pekerjaan	18	12
8	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik	19	11
Sistem Kompensasi			
9	Karyawan merasa gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	11	19
10	Karyawan menilai tunjangan dan bonus diberikan secara adil dan transparan	12	18
Desain Pekerjaan			
11	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan dijelaskan dengan jelas	20	10
12	Karyawan merasa pembagian tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing	18	12

Sumber: Data Kuesioner Pra Riset, November 2025

Berdasarkan pra-riset yang dilakukan kepada karyawan melalui enam faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain

pekerjaan diperoleh beberapa temuan awal yang menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Pertama, pada aspek motivasi kerja, ditemukan bahwa 16 karyawan merasa tidak memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan kerja serta prestasi kerja karena kurangnya pengakuan atas pencapaian kinerja seperti mengantar paket tepat waktu atau penjemputan paket. Selain itu 17 karyawan merasa tidak termotivasi oleh peluang jenjang karir yang ada di PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang hal ini dikarenakan masih belum jelas peluang karyawan untuk berkarier dan pada posisi bagian kerja yang sama walaupun telah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi karyawan dapat menurunkan semangat karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor sistem kompensasi juga menunjukkan respon yang cukup rendah. Sebanyak 19 karyawan menyatakan gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Selain itu, 18 karyawan menilai tunjangan dan bonus belum diberikan secara adil dan transparan dimana bonus serta tunjangan diberikan berdasarkan banyaknya paket yang diantar atau dijemput, namun besarnya nominal tidak sesuai dengan jarak yang ditempuh hal ini dikarenakan tidak adanya uang transport sehingga besarnya bonus yang didapat banyak terpotong untuk transport karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu aspek perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena penelitian yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian rumusan masalah di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat di jadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan, strategi, atau perbaikan proses bisnis

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., Asmalah, L., & Habibah, Y. A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjarangan, Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 157-164.
- Atalariksyah, G. K. A., Bakaruddin, B., & Zaki, H. (2023, October). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kurir Jne Cabang Utama Pekanbaru). In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 242-251).
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48-55.
- Damayanti, N., & Widiastuti, D. D. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Penerbit NEM.
- Dessler, Gary (2020), *Human Resource Management*, Edisi 16, Harlow: Pearson Education Limited.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Hakimi. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta Cassio, (2015),
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441-446.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The effect of training on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 388-391.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105-112.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maretasari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement*, 2(1), 37-47.
- Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muflihini, M. H. (2024). Motivasi kinerja. *Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management (14th ed.)*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti. (2024). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi kerja (meniti suara hati menolak perilaku korupsi)*. Deepublish.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023, October). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 488-497).