

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KOPSRI PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama: Restu Rahayu

Nim: 212022022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT. KOPSRI PALEMBANG



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Skripsi Sarjana Manajemen

Nama: Restu Rahayu

Nim: 212022022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Restu Rahayu
NIM : 212022022
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KOPSRI Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unutm mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian 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 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, Maret 2026



Restu Rahayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang
Nama : Restu Rahayu
NIM : 212022022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

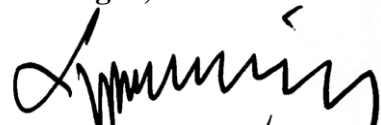
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 228016501

Pembimbing II,



Dr. Maidiana Astuti H., S.E., M.Si, CHRO, CSMM
NIDN : 0225056903

Mengetahui,

Dekan

Ub, Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam-pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”.

(Q.S Yasin: 40)

Kupersembahkan kepada:

- Kepada orang tuaku, Ayahanda Mukti dan Ibunda Lasiyem
- Kakak saya Sri Wulan Dari dan ke dua adik saya tercinta Dhea Puspita dan Della Marina
- Almamaterku tercinta

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari masih terdapatnya berbagai keterbatasan dan kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta (Bapak Mukti) dan (Ibu Lasiyem), sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, 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 dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si, CHRO,

CSMM selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada PT. KOPSRI Palembang yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teruntuk kedua orang tuaku (Bapak Mukti) dan (Ibu Lasiyem) tercinta yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, serta senantiasa berusaha memahami dan menghargai setiap pilihan hidup saya. Terima kasih telah menjadi alasan bagi saya untuk terus bertahan hidup dan bangkit dari setiap kegagalan.
8. Teruntuk kakak tersayang (Sri Wulan Dari) dan untuk adik-adikku tersayang (Dhea Puspita dan Della Marina) terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan, senyuman kalian adalah kekuatan terbesar yang membuatku bertahan hingga detik ini.
9. Kepada sahabatku yaitu Mutia Febriani dan Aulia Veronika, terima kasih atas persahabatan yang tulus, penuh keikhlasan, serta saling support nya senang bisa bertemu kalian sampai sekarang.
10. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk diri saya sendiri, Restu Rahayu atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, April 2026

Restu Rahayu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang	4
Tabel 1.2	Data Pra Riset PT KOPSRI Palembang.....	5
Tabel III.1	Operasional Variabel	30
Tabel III.2	Kerangka Populasi dan Sampel	32
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel IV.3	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.4	Karakteristik Berdasarkan Divisi Kerja.....	47
Tabel IV.5	Karakteristik Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.6	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.7	Gambaran Jawaban Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.8	Gambaran Jawaban Kompensasi.....	52
Tabel IV.9	Gambaran Jawaban Motivasi Kerja	54
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.11	Hasil Uji F (Simultan).....	58
Tabel IV.12	Hasil Uji t (Parsial)	59
Tabel IV.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Sistematika Penulisan
- Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 4 Data Tabulasi Responden
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 8 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 9 Tabel Distribusi Uji r
- Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Plagiat Checker
- Lampiran 13 Sertifikat Pelatihan Motivasi dan Kepribadian
- Lampiran 14 Sertifikat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Lampiran 15 Sertifikat Certified Awareness Health Safety & Enviroment
- Lampiran 16 Sertifikat Green Human Resource
- Lampiran 17 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 18 Sertifikat AIK
- Lampiran 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

ABSTRAK

Restu Rahayu/212022022/2026/Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KOPSRI Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KOPSRI Palembang baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 orang dan Sampel penelitian ini berjumlah 82 responden yang ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan secara simultan Kompensasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KOPSRI. Secara parsial Kompensasi Dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,524 yang berarti Kompensasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: **Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja.**

ABSTRACT

Restu Rahayu/212022022/2026/The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. KOPSRI Palembang / Human Resource Management.

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on the employee performance of PT. KOPSRI Palembang, both simultaneously and partially. This research uses a quantitative research method with an associative research type. The variables used in this study are Compensation (X1), Work Motivation (X2), and Employee Performance (Y). The population in this study consisted of 103 people, and the sample used was 82 respondents determined using probability sampling with the Simple Random Sampling method. The data used in this research are primary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that simultaneously compensation and work motivation have a significant effect on the employee performance of PT. KOPSRI. Partially, compensation and work motivation also have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that the Adjusted R Square value is 0.524, which means that Compensation (X1) and Work Motivation (X2) contribute 52.4% to Employee Performance (Y), while the remaining 47.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Work Motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, yang tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksudkan adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, pikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang studi yang mengkaji berbagai metode untuk mengintegrasikan manusia secara efisien. Ilmu manajemen menjadi fondasi penting bagi semua lapisan masyarakat. Setiap Lembaga memerlukan pengetahuan ini agar dapat mengatur kegiatan organisasinya demi mencapai target yang telah ditetapkan (Supriadi, 2022:2).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu atau pendekatan dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, agar potensi individu dapat dimaksimalkan guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal (Irmayanti, 2022:15).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2020:182).

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan. Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan komponen yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan (Mulyapradana dan Hatta, 2016:51).

Motivasi kerja merupakan faktor yang perlu dikembangkan dengan memperhatikan kepribadian atau karakter yang baik. Artinya, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh faktor eksternal atau keuntungan semata, tetapi juga harus berlandaskan pada prinsip dan alasan yang benar. Jika motivasi tersebut dibangun dengan dasar yang salah atau prinsip yang tidak tepat, hal ini bisa

berakibat buruk, baik secara pribadi maupun dalam konteks organisasi (Ferdinatus,2020:3). Dalam organisasi, motivasi kerja yang tidak didasarkan pada nilai-nilai yang positif dan prinsip yang baik dapat menyebabkan kerugian, seperti penurunan kinerja, ketidakpuasan, atau bahkan konflik. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memastikan bahwa motivasi yang ada didasarkan pada hal-hal yang baik dan benar, untuk mencapai hasil yang optimal.

PT KOPSRI Palembang merupakan perusahaan yang berdiri pada **3 Mei 2011** sebagai badan hukum berbentuk *Perseroan Terbatas* yang bergerak dalam bidang jasa profesional, terutama **jasa pengamanan dan penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*)**. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyediaan tenaga kerja profesional, PT KOPSRI memiliki cakupan layanan yang luas, meliputi tenaga keamanan (satpam), operator mesin pabrik, tenaga administrasi, pengemudi, cleaning service, petugas loket, hingga tenaga pendukung operasional lainnya. Berikut ini jawaban dari responden berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan PT. KOPSRI Palembang.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan terhadap karyawan diketahui masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh PT KOPSRI menurut beberapa karyawan bahwa masih terdapat hal-hal yang belum teratasi seperti kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sehingga karena hal tersebut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari data Penilaian Kinerja pada data sebagai berikut:

Tabel I.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT Komando Pengamanan Sriwidjaja Palembang

Tahun	Skor		Waktu Kerja
	Kualitas	Kuantitas	
2020	86%	84%	86%
2021	85%	82%	84%
2022	83%	80%	82%
2023	82%	79%	81%

Sumber : PT KOPSRI Palembang, 2025

Tabel I.1 menunjukkan data penilaian kinerja tahunan PT KOPSRI Palembang, yang menunjukkan penurunan ketidaksatabilan kualitas kerja dalam beberapa tahun terakhir, turun dari 86% menjadi 82% dari tahun 2020-2023. Ini menunjukkan adanya penurunan konsistensi kinerja yang memerlukan peningkatan dari segi kualitas, seperti hasil kerja karyawan yang tidak memenuhi standar perusahaan dan masih ada karyawan yang menunda pekerjaan mereka. Kemudian hasil pekerjaan atau kuantitas kinerja karyawan menurun dari 84% menjadi 79% dari tahun 2020 – 2023, menunjukkan bahwa karyawan tidak mencapai standar yang ditentukan perusahaan, tidak bersemangat, dan tidak memiliki keinginan yang besar untuk belajar hal-hal baru. Selain itu, waktu kerja menurun dari 86% menjadi 81% dari tahun 2020-2023, menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik mungkin. Ada beberapa karyawan yang tidak dapat menggunakan waktu kerja mereka dengan baik dan efektif, jadi diperlukan waktu tambahan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan keinginan pimpinan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada PT KOPSRI Palembang peneliti melakukan data prariset dengan memberikan pernyataan kepada karyawan sebanyak 30 orang.

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset PT. KOPSRI Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan (Y)			
1.	Hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.	12	18
2.	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sudah sesuai taerget.	14	16
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	10	20
Kompensasi (X₁)			
4.	Kenaikan gaji setiap tahun yang diterima sudah sesuai dengan kinerja.	10	20
5.	Perusahaan memberikan insentif selain gaji pokok.	12	18
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	13	17
Motivasi (X₂)			
7.	Karyawan merasa di dukung saat mengalami kendala	14	16
8.	Karyawan bersedia belajar hal-hal baru dalam pekerjaan	10	20
9.	Karyawan menyelesaikan masalah tanpa instruksi	13	17

Sumber: PT. KOPSRI Palembang, 2025

Berdasarkan hasil pengamatan dan pra riset, fenomena tentang kompensasi yang diperoleh adalah bahwa kompensasi yang diterima karyawan saat ini masih belum sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan. Berdasarkan hasil pra riset, sebanyak 20 dari 30 karyawan menyatakan bahwa

kenaikan gaji yang diterima belum sejalan dengan kinerja yang telah diberikan. Selain itu, insentif yang seharusnya diberikan setelah karyawan mencapai target tertentu juga dinilai belum optimal, karena 18 dari 30 karyawan menyatakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan belum merata dan belum maksimal. Tunjangan yang diberikan perusahaan juga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan, terlihat dari 17 dari 30 karyawan yang mengungkapkan bahwa tunjangan yang diberikan masih dinilai kurang sesuai.

Berdasarkan hasil pra riset, fenomena tentang motivasi yang diperoleh sebagian karyawan menyatakan bahwa dukungan yang diberikan perusahaan saat karyawan menghadapi kendala belum sepenuhnya dirasakan, terlihat dari 16 dari 30 karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka tidak selalu mendapatkan bantuan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, motivasi untuk mengembangkan kemampuan dan mempelajari hal-hal baru juga dinilai masih rendah, dibuktikan dengan 20 dari 30 karyawan yang menyatakan bahwa kesempatan untuk belajar hal baru tidak diberikan secara merata. Motivasi intrinsik karyawan juga belum sepenuhnya terbentuk, karena 17 dari 30 karyawan menyatakan bahwa mereka belum memiliki kepercayaan diri dan keleluasaan dalam menyelesaikan masalah tanpa instruksi.

Berdasarkan hasil pengamatan fenomena tentang kompensasi yang diperoleh adalah bahwa pada saat ini jumlah gaji yang diterima karyawan rata-rata sebesar Rp3.550.000,- lebih rendah dibandingkan standar upah minimum provinsi (UMP) sebesar Rp.3.681.570,-. Selain itu sering terjadi keterlambatan

pembayaran gaji. Keterlambatan pembayaran gaji ini berkisar 2 atau 3 hari atau paling lama 5 hari. Insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan setelah karyawan mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan namun insentif yang diberikan kadang belum cukup maksimal dengan adanya sistem pembagian insentif dari Rp. 150.000, - Rp. 210.000 per kegiatan belum merata, hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan kantor mengeluhkan akan perbedaan pendapatannya per bulannya.

Kompensasi yang diberikan PT. KOPSRI Palembang selain kompensasi finansial seperti gaji tersebut diatas, juga terdapat kompensasi non finansial berupa fasilitas lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu fasilitas lingkungan kerja yang ada di PT. KOPSRI Palembang adalah tersedianya akses jalan masuk kelokasi PT. KOPSRI yang sudah cukup memadai, yaitu adanya jalan yang sudah di aspal. Lingkungan kerja fisik di PT. KOPSRI Palembang, berupa ruang kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan sirkulasi udara dirasa cukup bagi karyawan telah dilengkapi dengan kipas angin dan AC.

Fenomena terkait variabel motivasi kerja pada karyawan PT. KOPSRI menghadapi masalah dengan dimana tidak adanya pemberian penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan merasa terjadinya balas jasa yang tidak maksimal hal ini mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil pra-riset menggambarkan bahwa faktor kompensasi, motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, menunjukkan adanya aspek yang memperoleh perhatian serius dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan, memperbaiki sistem kompensasi, dan memperkuat motivasi karyawan agar kinerja perusahaan dapat tercapai secara lebih optimal.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KOPSRI Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, penulis bertujuan dapat bisa menghasilkan manfaat, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi berharga bagi PT KOPSRI Palembang, dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agustian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Akbar, M., dkk. (2021). *Pengantar Manajemen dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Adih Supriadi, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Menida Group.
- Busro. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Cole, G., dkk. (2020). *Performance Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Diah Isnaini Aaiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 67–80.
- Enny, R. (2019). *Sistem Kompensasi dalam Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febrianti, N. R. (2018). *Motivasi Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumo, W. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan Outsourcing PT Go Clean Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 22–34.
- Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Notoatmodjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rismawati, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing di Kota Bandung). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 33–45.
- Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 101–114.
- Sinambela, L. P. (2019). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Winardi. (2018). *Teori Motivasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, D. (2020). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Kaisan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–58.