

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANDIRA AGRO DI KABUPATEN
BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Yayuk Eka Saputri

Nim: 212014132

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANDIRA AGRO DI KABUPATEN
BANYUASIN**

SKRIPSI

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



Nama : Yayuk Eka Saputri

Nim: 212014132

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2019**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yayuk Eka Saputri

Nim : 212014132

Konsentrasi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT Andira Agro

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun 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. Ini saya 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 diperguruan tinggi ini

Palembang,.....januari 2018



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT Andira Agro

Nama :Yayuk Eka Saputri

NIM :212014132

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan

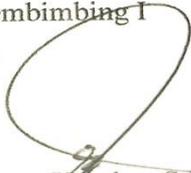
Diterima dan Disahkan

Pada tanggal,

Pada tanggal,

Pembimbing I

Pembimbing II



Omar Hendro, S.E.,M.Si.,DR

Maftuha Nurrahmi, Hj.,S.E.,M.Si

NIDN : 0213106902

NIDN: 0216057001

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si

NIDN : 0216057001

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Segala puji kehadirat Alah SWT atas berkat dan rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga penulis dapat menyelesaikannya sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

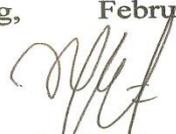
Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tua dan adik tercinta (Bapak Kemi, Ibu Puji dan Deta) yang telah memberikan doa dan bantuan yang sangat besar dan sangat banyak dalam proses mendapatkan gelar sarjana. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak DR. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Ibu Hj Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis ucapkan terimakasih juga kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu DR. Hj Fatimah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya dan memberikan motivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Ibu Zaleha, S.E.,M.Si dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku penelaah ujian proposal, serta Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si dan Ibu Mardiana Puspitasari, S.E.,M.Si selaku penguji ujian komprehensif.
7. Karyawan PT. Andira Agro dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2014 serta teman-teman KKN posko 162 yang telah menjadi pelengkap diujung semester sehingga memberikan motivasi untuk mendapatkan gelar sarjana.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu ada dibelakang untuk mendukung dan memberikan motivasi serta semangat yaitu: Ifta Sari, Irda Ariyani, Wahyu Efendi, Heruyansyah, Debby Lesmana, Deni Rahmanudin dan sahabat-sahabat lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Seseorang (Rustam Efendi) yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk terus berjuang sampai mendapat gelar sarjana dan membanggakan orang tua.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah dilakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Semoga laporan penelitian ini akan tetap bermanfaat bagi pembacanya, Amin.

Palembang, Februari 2018


Yayuk Eka Saputri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HAAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACK.....	xiv
BABI PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampel.....	27

	E. Data Yang Diperlukan.....	28
	F. Metode Pengumpulan Data.....	29
	G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	35
	B. Pembahasan	68
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	74
	B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

ABSTRAK

Yayuk Eka Saputri/212014132/Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Andira Agro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Andira Agro. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di lapangan di PT Andira Agro tahun 2018 yaitu sebanyak 130 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji t. Koefisien detrmnasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,626 (62,6%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 1,986$, (2) tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,568 < t_{tabel} 1,986$, (3) variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,048 > t_{tabel} 1,986$. Hasil $F_{hitung} 53,376 > F_{tabel} 2,70$ menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Yayuk Eka Saputri / 212014132 / Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Andira Agro.

The formulation of the problem in this study is is there any influence of compensation, motivation and organizational commitment on the performance of employees at PT Andira Agro. This study aims to determine the effect of compensation, motivation and organizational commitment on employee performance at PT Andira Agro. This study uses associative research methods. The population used in this study were all permanent employees in the field at PT Andira Agro in 2018, namely 130 people. The sample used in this study was 95 people. The sampling method in this study is probability sampling with the proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study are primary data. The method of collecting data in this study is a questionnaire. The data analysis used in this study is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used in this study is the Multiple Linear Regresi analysis technique with the coefficient of determination (R^2), F test and t test. The determination coefficient (R^2) obtained is 0.626 (62,6%). The results showed that (1) compensation variables significantly influence employee performance with a tcount of $7.022 > t$ table 1.986, (2) there is no significant effect of motivation variables on employee performance with a value of $0.568 < t$ table 1.986, (3) commitment variable organization has a significant effect on employee performance with a tcount of $4.048 > t$ table 1.986. The results of Fcount $53.376 > F$ table 2.70 indicate that there is a significant influence between the variables of compensation, motivation and organizational commitment simultaneously on employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance Organizational Commitment.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Maka upaya-upaya perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja

perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam individu karyawan maupun diluar individu karyawan. Tinggal bagaimana kebijakan perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Sedangkan menurut Wibowo (2010:461) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sedarmayanti, 2011:239).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi yang baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi disaat motivasi kerja menurun.

Meningkatkan motivasi karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perlu memahami karyawan yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (T. Hani Handoko, 2009:252). Sedangkan menurut Malayu S P Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi dalam ruang lingkup perusahaan dapat diartikan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan memberikan kemampuan serta upaya terbaiknya untuk kepentingan perusahaan serta keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting sebuah perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar menyadari benar hal ini sehingga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kompetensi bahkan memberikan porsi waktu bagi karyawannya untuk mengerjakan proyek pribadi. Semua itu dilakukan perusahaan untuk menjaga loyalitas dan kinerja karyawan, serta mengembangkan kreatifitas karyawan. Disamping kompetensi karyawan, komitmen kerja juga menentukan baik tidaknya kinerja karyawan. Walaupun perusahaan memiliki karyawan yang sangat kompeten dalam pekerjaannya,

tetapi jika karyawan tersebut tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tidak maksimal. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen kerja tinggi. Jika sebuah perusahaan ingin maju maka ia harus berupaya meningkatkan komitmen kerja karyawannya. Dan karyawan yang sudah terbukti berkomitmen kerja tinggi harus dapat dijaga dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi adalah kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2009:100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

PT Andira Agro adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan minyak mentah yang mempunyai lahan perkebunan sebanyak 975 hektar. Kinerja karyawan pada PT Andira Agro mengalami masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produksi perusahaan setiap tahunnya. Masalah tersebut adalah tidak adanya prioritas karyawan terhadap target yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan dari tabel data produksi PT Andira Agro tahun 2013-2017.

Tabel I.1
Data Produksi PT Andira Agro Pada Tahun 2013-2017

Tahun	Produksi (ton)
2013	910
2014	990
2015	970
2016	945
2017	930

Sumber: Data PT Agrindo Raya Tahun 2013-2017

Tabel I.1 menunjukkan bahwa produksi pada PT Andira Agro cenderung mengalami penurunan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2014 tetapi pada tahun 2015-2017 mengalami penurunan secara terus menerus. Hal tersebut terjadi karena tidak sesuai jumlah sawit yang dibawa dari kebun menuju pabrik. Seharusnya dalam setiap kali angkutan ketentuan yang ditetapkan adalah sepuluh ton dalam sekali angkutan, tapi karena faktor keterlambatan karyawan maka dalam satu kali angkutan hanya delapan ton saja yang dapat diangkut. Masalah lainnya karyawan yang harusnya mengerjakan tugasnya dalam satu hari penyelesaiannya karena malas maka dapat menjadi dua hari pengerjaannya sehingga produk yang dihasilkan tidak efektif dalam pengerjaannya. Selain itu kemandirian karyawan dirasakan kurang, karena karyawan belum dapat sepenuhnya melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dan bimbingan dari pengawas. Misalnya, karyawan masih harus terus diawasi untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Jika tidak diawasi maka karyawan akan merasa santai dalam melakukan tugasnya.

Kompensasi pada PT Andira Agro mengalami masalah karena terjadi penunggakan pembayaran gaji setiap bulannya dan juga gaji yang masih dibawah UMR. Pembayaran gaji secara tepat waktu hanya dua kali dalam satu tahun, selebihnya akandibayar dalam dua sampai tiga bulan sekali. Sedangkan besar nya gaji yang diberikan masih dibawah UMR, yaitu gaji yang diberikan untuk sebagian besar tingkat S1 adalah Rp 2.000.000,- sedangkan untuk tingkat SMA adalah Rp 1.740.000,-. Sementara UMR sebesar Rp 2.730.000,-. Hal ini menyebabkan banyak karyawan yang menjadi malas dalam melaksanakan kerjanya. Selain itu tidak adanya tunjangan yang diberikan seperti tunjangan kesehatan bagi karyawan juga menjadi masalah bagi karyawan sehingga menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sedangkan tujangan merupakan salah satu cara mempertahankan karyawan perusahaan. Selain tidak adanya tunjangan yang diberikan pemberian insentif pun jarang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mau memberikan kinerjanya secara maksimal dan ini berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Motivasi pada PT Andira Agro dirasakan kurang dikalangan karyawan. Misalnya kurangnya daya dorongan untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, seperti karyawan menjadi malas untuk melaksanakan tugasnya karena dirasa tugas tersebut menjadi beban bagi karyawan. Selain hal tersebut karyawan juga merasa kurang adanya penghargaan yang diberikan pemimpin sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan mereka kurang maksimal. Hal tersebut pun mengakibatkan tidak adanya kerelaan karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugasnya.

Komitmen organisasi pada PT Andira Agro terlihat kurang ditanamkan dalam diri para karyawan. Misalnya karyawan tidak memiliki kemauan untuk mengarahkan seluruh tenaganya untuk perusahaan, seperti karyawan tidak mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal. Selain itu karyawan juga tidak memiliki rasa bangga terhadap perusahaannya, seperti tidak mendukung kegiatan perusahaan dan tidak merasa prihatin apabila perusahaan dalam keadaan susah. Selain itu kurangnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dapat mengakibatkan banyaknya karyawan yang mencari pekerjaan tambahan di perusahaan lain. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penting dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Andira Agro.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut dapat di rumuskan masalah bahwa adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Andira Agro di Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Andira Agro di Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Disamping itu merupakan media untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang dimiliki penulis.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai suatu informasi atau masukan bagi pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan masalah kinerja pada PT Andira Agro di Kabupaten Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan referensi dan bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang ilmu dan penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan, Utama, I Wayan Mudiarta (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif Ramdhani (2011) *Penilaian Kinerja*, PT Sarana Karya Nusa.
- Edy Sutrisno (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta :Kencana.
- Hellriegel , D dan Slocum, J,W (2011) *Organizational Behavior, Mason*. South Western: Cengage Learning.
- Iqbal Hasan (2008) *Pokok- pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kholilah (2013) *Organisasi Dan Prilaku Keorganisasian*, Palembang:Citrabooks.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kiniki(2014) *Prilaku Organisasi*, Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan (2013) *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riniwati, Harsuko (2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tujuan Dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Mundur.
- Sondang Mariani Rajagukguk dan Frisca Sylia Intan (2017) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Oeganisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, vol.9, No.2, ,November 2017: 131-136.
- Sopiah (2008) *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sujarweni V . Wiratna (2015) *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : LP3S.
- T Hani Handoko (2009) *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo .
- Wibowo (2010) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, vol 2, No.2, July 2012, pages 215-228.