

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTAR VII (PTPN7)
MUARA ENIM**



SKRIPSI

NAMA: OKTA BELA

NIM : 212015191

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTAR VII (PTPN7)
MUARA ENIM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



NAMA : OKTA BELA

NIM : 212015191

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Okta Bela

NIM : 212015191

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaru Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 dibadan pengelolaan pajak Daerah Kota Palembang dan instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batasan 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.

Palembang, 6:1:2019



Okta Bela

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

MOTTO :

Judul: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Nama : Okta Bela

Nim : 212015191

Fakultas : Ekonomi

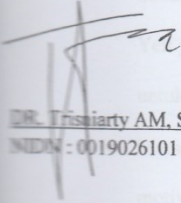
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

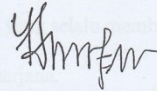
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I

Pembimbing II

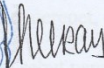


DR. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN : 0019026101



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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Matuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu Bapak **Abdul Azis** dan Mamaku tercinta **Yuniarti** beserta kakak Perempuan **Elmi Suharti** beserta suami dan **Yeli Yanti** beserta suami dan ponakan **Andi Rafa Dantahala, Sahira Putri Dania, Andi Altap Riski** dan **Fahri**. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi ini, ayah dan ibuku beserta kakak perempuan beserta suami dan anak-anaknya, lindungilah mereka selalu, Amin.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan,

dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya 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 Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si, dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik.
5. Ibu DR. Trisniarty AM, S.E, M.M dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya yang dengan ikhlas membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Bapak Zawawi Nasution, S.E.,M.Si, selaku penelaah seminar proposal.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan serta Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
9. Teman Seperjuangan Paket 6, angkatan 2015.
10. Almamaterku.

11. Marsela selaku pemberi saran, keritik dan pendengar yang baik, pemberi motivasi dan dorongan untuk mencapai gelar sarjana ini dan terima kasih atas waktu-waktunya yang relamenemani dalam peroses pembuatan skripsi ini.
12. Dan juga saya ucapkan terima kasih kepada Ayub Rammadan yang telah menerima saya menginap di kostan nya selama pembuatan skripsi ini.
13. Keluarga besar saya yang ada di Grub wa The Family Of Kemis yang selalu bertanya kepada saya kapan wisudah.
14. Sahabat-sahabat ku digrub wa the merepet, dan Sahabat-sahabat ku digrub wa Nightmare yang tak bisa saya sebut nama satu persatu.

WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb

Palembang, 30 Juli 2019

Penulis
Okta Bela

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	7
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan data	35
G. Analisis dan Teknik Analisis	36
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	61
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	64
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial)	69
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

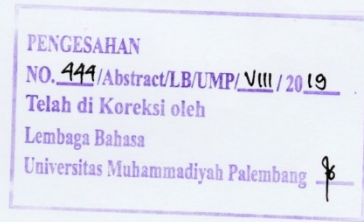
- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Penentu jumlah sampel
- Lampiran 3 Daftar Pernyataan / Koesioner
- Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Regresi, Uji F dan Uji t
- Lampiran 7 Tabel r
- Lampiran 8 Tabel Uji F
- Lampiran 9 Tabel Uji t
- Lampiran 10 Surat Balas Riset
- Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Sertifikat AIK
- Lampiran 13 Sertifikat Toefl
- Lampiran 14 Surat Keterangan Bebas Bayaran
- Lampiran 15 Plagiarism
- Lampiran 16 Lembaran Persetujuan Skripsi
- Lampiran 17 Biodata Penulis

Abstract

Okta Bela/ 212015191/ 2019/ The Influence of Compensation and Motivation on Job Satisfaction of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim/ Human Resource Management

The objective of this study was to find out the influence of Compensation and Motivation on Job Satisfaction of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. This study was associative research finding out the correlation between two or more variables. The population in this study was 81 employees, with sample taken was 65 respondents. The data used was primary data. The method of collecting data was questionnaire. The data was analyzed through qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F_{test} , t_{test} and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 0.227 + 0.351 X_1 + 0.614 X_2$. The results of the F_{test} showed the $F_{obtained}$ (116.291) > F_{table} (3.15), meaning that there was an influence of compensation and motivation on job satisfaction. The t -test result showed that $t_{obtained}$ (2.623) > t_{table} (1.998) for compensation on job satisfaction, $t_{obtained}$ (4.824) > t_{table} (1.998) for motivation on job satisfaction, meaning that there was an influence of compensation and motivation on employee job satisfaction. The test results of determination coefficient showed that the compensation variable and motivation variable gave contribution on job satisfaction as 78.3%.

Keywords: compensation, motivation and work motivation



ABSTRAK

Okta Bela/ 212015191/ 2019/ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,227 + 0,351 X_1 + 0,614 X_2$ Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (116,291) > F_{tabel} (3,15)$, artinya ada pengaruh kompensasi atau motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,623) > t_{tabel} (1,998)$ untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja, $t_{hitung} (4,824) > t_{tabel} (1,998)$ untuk motivasi terhadap kepuasan kerja, artinya ada pengaruh kompensasi atau motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi, berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sebesar 78,3%.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi agar suatu organisasi tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus diperhatikan karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam potensi bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumberdaya manusish menentukan kegiatan perusahaan baik perencanaan pengorganisasian serta pengambilan keputusan.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Selain penyebab kepuasan kerja ada juga factor penentu kepuasan kerja diantaranya gaji atau upah merupakan factor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak, dan motivasi kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Pandi Afandi (2018:73)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buru pemerintah. Kompensasi terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Pandi Afandi (2018:191) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat sosiologi, psikologi, maupun ahlimanajemen melakukan penelitian. Pandi Afandi (2018:23) Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi. Pandi Afandi (2018:23)

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di Desa Panang jaya, Muara Enim. Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang mantaati peraturan dan bekerja dengan rajin. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus yang di berikan tiga atau lima bulan gaji dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, ditemukan bahwa

Kepuasan Kerja dirasakan masih kurang dikarenakan para karyawan tidak nyaman dengan kondisi dan keadaan tempat kerja seperti pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan pabrik sehingga menimbulkan aroma yang tidak enak. Karyawan juga kurang menyenangi pekerjaannya karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian, penempatan karyawan yang tidak tepat. Sulitnya mendapatkan penghargaan atau kenaikan jabatan yang seharusnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan untuk mendapatkannya sering melalui kedekatan antara karyawan dan atasan, yang seharusnya dilihat dari keahlian untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar pantas menduduki jabatan jabatan tersebut untuk memajukan perusahaan. Teman kerja yang kurang peduli sesama seperti tidak mau membantu teman yang sedikit kesusahan dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang komunikasih antara sesama karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka dan salah satu yang menjadi penyebabnya adalah gaji. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan di karenakan masih dibawah UMK, bahkan pemberiannya sering kali tidak teratur. Insentif yang diberikan kepada karyawan sering kali terlambat. dan Tunjangan yang diberikan perusahaan ini tidak adanya tunjangan transportasi seperti bus penjemput kusus karyawan yang ingin menuju tempat kerjanya. fasilitas yang tersedia di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim kurang dikarenakan jalan yang menuju ke tempat kerja masih

tanah merah dan kendaraan penjemput bekerja juga tidak ada. Sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Masalah Motivasi sering terlambatnya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga karyawannya kurang bersemangat bekerja dan fasilitas yang dirasakan masih kurang dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, jalan yang menuju tempat kerja masih kurang baik dikarenakan jalannya belum diaspal. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan seperti kurangnya bimbingan antara karyawan dengan atasan yang membuat pekerjaan terkendala, seperti karyawan yang kurang mendapatkan arahan dari atasannya sehingga terjadi ketidak terbukaannya antara karyawan. Karyawan menjadi malas bertanya kepada atasan terkait tentang pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Adakah pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1. Manfaat bagi Penulis

- a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen pengetahuan dibidang pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

- a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater

Sebagai refensi almamater untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Edy Surisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Natoatmodjo Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sukidi dan Farid Wajdi.(2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol, 18, No.2
- Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi. (2018). Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Widya Parimita, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.*Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol 1, No2
- Yusro Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.*Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol 9, No.1