

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : DEPI DARIAL

NIM : 212015324.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : DEPI DARIAL

NIM : 212015324.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
Nama : Depi Darial
NIM : 212015324.M
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal, 05 Agustus 2019

Pembimbing I,



DRS. H. FAUZI RIDWAN, M.M.
NIDN: 0023075901/784023

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal, 05 Agustus 2019

Pembimbing II,



HJ. ZUHRIYAH, S.E., M.Si.
NIDN: 0018105606/

Mengetahui,
Dekan

u. t. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. MAFTUHA NURRAHMI, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Depi Darial

Nim : 212015324.M

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja
PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2019



Depi Darial

ABSTRAK

Depi Darial / 212015324.M / 2019 / Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adhya Tirta Sriwijaya Palembang / Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel bebas terdiri dari variabel kompensasi dan variabel motivasi, variabel terkait terdiri dari variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT Adhya Tirta Sriwijaya yang di ambil 40 sebagai sampel dengan teknik sampel probability sampling. Jenis data yang digunakan data primer, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

Abstract

Depi Darial / 212015324.M / 2019 / The Influence of Compensation and Motivation on Employees Performance at PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang / Human Resources.

The formulation of the problem in this study was there any influence of compensation and motivation on the employees performance at PT Adhya Tirta Sriwijaya. The objective of this study was to find out the influence of compensation and motivation on the employees performance at PT Adhya Tirta Sriwijaya. This research was an associative research, where this study aimed to find out the influence of independent variables on related variables. The independent variable consisted of compensation variables and motivation variables, the related variables consisted of employee performance variables. The population of this research was the production employees of PT Adhya Tirta Sriwijaya who were taken 40 as a sample using the technique of sampling probability sampling. The type of data used was primary data, with analysis tools by using multiple linear regression formulas. The results of the research showed that: simultaneously there was the influence of compensation and motivation on the employees performance at PT Adhya Tirta Sriwijaya. Partially, compensation has a positive and significant influence on the employees performance at PT Adhya Tirta Sriwijaya. Partially, motivation has a positive and significant influence on the employees performance at PT Adhya Tirta Sriwijaya

Keywords: compensation, motivation, employee performance.

PENGESAHAN

NO. 568 /Abstract/LB.UMP/ VIII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, tak henti-hentinya dipanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, shalawat teriring salam tak henti-hentinya dijunjungkan kepada pemimpin besar kita Nabi Muhammad SAW. Tugas ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mencapai gelar Srata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, program studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan do'a kedua orang tua saya yaitu Ayah **SAMILUDIN** Ibu **MISNA WATI**. juga tidak lepas dari beberapa bantuan berbagai pihak lain, maka disini penulis menyampaikan ucapan terimakasih. Dikesempatan ini juga dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.Si 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, SE.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si selaku koordinator kelas malam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan,M.M. selaku pembimbing satu skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Hj. Zuhriyah, SE.,M.Si selaku pembimbing kedua skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Seluruh sahabat seperjuangan kelas reguler malam ekonomi manajemen tahun 2015

Akhirulkalimat dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Amiin.

Billahifiiisabillihq, fastbiqulhairat.

Wassalamu'alainkum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, September 2019
Penulis,

Depi Darial

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTO	v
HALAMAN PRAKATA	iv
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRAK	xii
HALAMAN ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	28

C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
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.....	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB IV. PENUTUP	75
A. Simpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman Tabel

Tabel I.1	Hasil Pencapaian Jumlah Produksi Air Bersih	6
Tabel III.1	Operasional Variabel	32
Tabel III.3	Jumlah Karyawan	34
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1).....	48
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	49
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.5	Responden Berdasarkan Jenis Kalamini	53
Tabel IV.6	Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.7	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel IV.8	Responden Berdasarkan Pendapatan	56
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	59
Tabel IV.11	Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	61
Tabel IV.12	Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel IV.13	Hasil Uji F (Simultan).....	64
Tabel IV.14	Hasil Uji T (Parsial)	65
Tabel IV.15	Hasil Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Pernyataan
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5	Tabulasi Uji Coba
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 8	Karakteristik Data Responden
Lampiran 9	Tabel penentu jumlah sampel dan populasi
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Liner Berganda
Lampiran 11	r Tabel
Lampiran 12	F Tabel
Lampiran 13	t Tabel
Lampiran 14	Surat Permohonan Riset
Lampiran 15	Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan
Lampiran 16	Kartu Aktivas Bimbingan Skripsi
Lampiran 17	Sertifikat AIK
Lampiran 18	Sertifikat Toefl
Lampiran 19	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 21	Bebas Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

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

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

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

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

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

meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

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

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

payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang memulai operasinya pada tanggal 01 November 2000, PT. Adhya Tirta Sriwijaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan air bersih, air limbah, kebersihan/sampah termasuk pembangunan dan pengadaan alat/material yang berkaitan dengan bidang-bidang tersebut, saat ini daerah operasional PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang melayani 5 (lima) daerah Kelurahan yaitu di Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kelurahan Talang Betutu, Kelurahan Karya Baru, Kelurahan Talang Kelapa, dan Kelurahan Kebun Bunga.

Setiap hari, sekitar 11,156 m³ dengan system produksi instalasi pengolahan air (IPA). Para pelanggan PT. Adhya Tirta Sriwijaya adalah perumahan, kompleks pergudangan, dan sebagainya yang menjadi pelanggannya. Air bersih adalah menjadi bahan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Masyarakat bergantung pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

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

yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan.

Kinerja PT. Adhya Tirta Sriwijaya diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal, terjadi pada karyawan bagian produksi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produksi yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produksi air bersih PT. Adhya Tirta Sriwijaya disajikan dalam Tabel I.1

Tabel I.1
Hasil pencapaian jumlah produksi air bersih
PT. Adhya Tirta Sriwijaya
tahun 2014-2018

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2014	4.367 m ³	4.362 m ³	98,6 %
2015	4.367 m ³	4.360 m ³	96,1 %
2016	4.367 m ³	4.355 m ³	95,8 %
2017	4.367 m ³	4.350 m ³	95,6 %
2018	4.367 m ³	4.335 m ³	93 %

(Sumber : PT. Adhya Tirta Sriwijaya, diolah)

Berdasarkan Tabel I.1 terlihat bahwa realisasi produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produksi yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya

diindikasikan belum optimal. Dari data yang didapat, target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 4.367 m³. Pada tahun 2014 realisasinya adalah 4.362 m³ dan tidak semua produksi yang dihasilkan dari realisasi tersebut dibilang sempurna. Terdapat kebocoran pipa maka 5 m³ hasil produksi air bersih yang tidak dapat terjualkan. Begitu juga pada tahun 2015 yang mana realisasinya adalah 4.360 m³ dan terdapat kebocoran pipa maka 7 m³ hasil produksi air bersih yang tidak dapat terjualkan. Data tersebut menunjukkan kualitas yang dihasilkan dari produksi cenderung menurun. Begitu juga pada tahun 2016 yang mana realisasinya adalah 4.355 m³ dan terdapat kebocoran pipa maka 12 m³ hasil produksi air bersih yang tidak dapat terjualkan. Data tersebut menunjukkan kualitas yang dihasilkan dari produksi cenderung menurun.

Selain itu dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan. Standar waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memproduksi 11.156 m³ air bersih dalam satu hari adalah 24 jam. Sementara yang terjadi di lapangan adalah karyawan kadang terpaksa untuk lembur. Itupun setelah ditambah jam lembur tidak setiap harinya dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Menurut karyawan bagian produksi PT. Adhya Tirta Sriwijaya menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut karyawan bagian operator produksi PT. Adhya Tirta Siwijaya motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan kurang bergairah dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka

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

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

Selain motivasi kerja, menurut karyawan bagian produksi, menurunnya kinerja karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya diindikasikan karena kompensasi. Selain gaji bulanan yang diterima yang tidak memuaskan, insentif dari hasil lembur yang diterima karyawan sering terlambat. Biasanya insentif diberikan bersamaan dengan diberikannya gaji tetapi seiring terjadinya penurunan produksi, insentif

diterima 2 minggu setelah menerima gaji. Selain itu juga perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan langsung maupun tidak langsung atas pencapaian karyawan. Penghargaan langsung seperti pujian dari atasan kepada karyawan untuk hasil kerjanya, penghargaan tidak langsung seperti promosi jabatan ataupun liburan.

Dari penjelasan di atas, tentunya PT. Adhya Tirta Sriwijaya harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi di masa yang akan datang, maka PT. Adhya Tirta Sriwijaya harus memperbaiki penyebab tersebut. Khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian produksi. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Di sini perusahaan harus lebih meningkatkan kompensasi serta motivasi pada karyawan, sehingga mereka menjadi lebih bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, oleh karena itu disini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan guna memacu perusahaan yang lebih kuat dan lebih maju lagi. Untuk tetap menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih maka dibutuhkannya pemberian kompensasi yang mengikuti standar upah dari pemerintah terhadap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam akuntansi berperilaku khususnya Kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengelola Kompensai dan Motivasi Kerja di PT. Adhya Tirta Sriwijaya untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

c. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

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