PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Putra Rikardi

Nim : 212013399

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Putra Rikardi

Nim : 212013399

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putra Rkardi

Nim : 212013399

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, 08 agustus 2017

METERAI TEMPEL
C4384AEF085339589
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Putra Rikardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Sriwijaya Palembang
Nama	:	Putra Rikardi
Nim	:	21201339
Fakultas	:	Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....2017
Pembimbing,

Edy Liswani, SE.,M.Si
NIDN : 0027086001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Mafuhah Nurrahmi, SE.,M.Si
NIDN : 0216057001

Motto :

"Jika Anda jatuh ribuan kali, berdirilah jutaan kali karena Anda tidak tahu seberapa dekat Anda dengan kesuksessan, Semua yang tidak mungkin adalah mungkin bagi orang yang percaya!"

"Rahasia terbesar mencapai kesuksessan adalah tidak ada rahasia besar, Siapapun Anda akan menjadi sukses jika Anda berusaha dengan sungguh-sungguh"

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- *Allah SWT Atas Ridhonya*
- *Rasulullah ku Muhammad SAW*
- *Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- *Saudara-saudara ku Tercinta*
- *Sahabat-sahabat Terdekat ku*
- *Almamaterku yang Kubanggakan*
- *Grup KBM dan MMG*
- *Teman-teman ku SD, SMP, SMA, Kuliah dan Sahabat Seperjuanganku*
- *Imam ku AL-QUR'AN*
- *Keluarga ku Tercinta*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG SRIWIJAYA PALEMBANG yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan tidak lupa kepada kedua orang tua ku tercinta Sukardi & Puji Astuti terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami berempat saudara untuk kuliah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin manyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Drs. Rosyadi, M.M selaku Pembimbing Akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Teman-teman SD, SMP, SMA, Kuliah telah menyupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu ; Dimas, Rendi, Wismoyo, Paopao, Anggi, Ulin, Andik, Ali, Sigit, Tiara, Dessy, Karin, Irna, Cindy, Tanti, Wakdong, Ajik, Agnes, Rico, Ajo, Syamsu, Bowok, Gusti, Imam, Reza, Jimy, dan sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman seperjuangan ku KKN Posko 227, terima kasih atas kerjasamanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 8 agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v
HALAMAN PRAKATA vi
HALAMAN DAFTAR ISI viii
HALAMAN DAFTAR TABEL x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv
ABSTRACK xv

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA 9
A. Penelitian Sebelumnya 9
B. Landasan Teori 10
1. Kinerja 10
2. Kompensasi 11
3. Motivasi Kerja 14
C. Hipotesis 17

BAB III METODE PENELITIAN **18**

A. Jenis Penelitian 18

B. Lokasi Penelitian 19

C. Operasionalisasi Variabel 20

D. Populasi dan Sampel 21

E. Data yang Diperlukan 23

F. Metode Pengumpulan Data 23

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **29**

A. Hasil Penelitian 29

B. Pembahasan Hasil Penelitian 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN **58**

A. Simpulan 58

B. Saran 59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel 20
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian 21
Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan 36
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Usia 37
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Gaji 38
Tabel IV.5. Hasil Uji Validitas Kompensasi 39
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 40
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 41
Tabel IV.8. Hasil Uji Reliabilitas 42
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden 43
Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden 44
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden 45
Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden 46
Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden 47
Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden 48
Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden 49
Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden 50
Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden 51
Tabel IV.18. Analisis Regresi Linear Berganda 52
Tabel IV.19. Hasil Uji F (Simultan) 54
Tabel IV.20. Hasil Uji t (Parsial) 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Bintang Sriwijaya Palembang.....32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner
Lampiran : Tabulasi
Lampiran : Hasil Uji Validitas Kompensasi
Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden
Lampiran : Surat Keterangan Riset
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran : Sertifikat AIK
Lampiran : Sertifikat TOEFL
Lampiran : Sertifikat KKN
Lampiran : Biodata Penulis
Lampiran : Tabel r, t, F

ABSTRAK

Putra Rikardi / 212013399 / 2017 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bintang Sriwijaya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sriwijaya Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Sriwijaya Palembang. Penelitian ini yang beralamatkan di Jalan Pangeran Ayin No. 503 Kenten Laut Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 51 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode *Random Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari perhitungan F_{hitung} (4,256) > F_{tabel} (3,190) dan t_{hitung} (2.565)X_1 (2.581)X_2 > t_{tabel} (2,010). Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) dan MotivasiKerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Putra Rikardi /212013399/ 2017 / The Influence of Compensation and Work Motivation on the Employees' Performance of PT. Bintang Sriwijaya Palembang.

The problem of this study was whether or not there was an influence of compensation and work motivation on the performance of PT. Bintang Sriwijaya Palembang. The objective of this study was to find out the Influence of compensation and work motivation on the employees' performance of PT. Bintang Sriwijaya Palembang. This study was conducted at Jalan Pangeran Ayin No. 503 Kenten Laut Palembang. The variables in this study were compensation, work discipline, and employees' performance. This study used 51 samples as responders. The sampling method used in this study was random sampling method. The data used in this study was primary data. The technique for collecting the data was by using questionnaire. The techniques for analyzing the data were by using qualitative and quantitative analysis through multiple linear regression analysis. The result of this study found that $F_{obtained}$ (4.256) > F_{table} (3.190) dan $t_{obtained}$ (2.565)X_1 (2.581)X_2 > t_{table} (2.010). It could be concluded that H_0 was rejected and H_a was accepted which means that there was an influence of compensation (X_1) and work motivation (X_2) on employees' performance simultaneously and partially.

Keyword: Compensation, Work Motivation, and Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap paling penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi/ kantor/ perusahaan untuk selalu memantau partisipasinya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan/organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola seseorang secara efektif dan disiplin, dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengolanya.

Sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal.

Setiap perusahaan sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada, apabila sumber daya manusia itu kompeten maka perusahaan akan sangat produktif apa lagi ditambah dengan cakupan teknologi – teknologi yang modern seperti saat ini, akan tetapi hal tersebut haruslah didukung dengan perusahaan teknologi oleh pengguna (user).

PT. Bintang Sriwijaya merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1978, perusahaan ini bergerak dibidang Distributor.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Menurut (Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena itu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada perusahaan PT. Bintang Sriwijaya sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan yang ditentukan oleh kinerja yang baik bagi perusahaan, dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan faktor motivasi karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan, dengan adanya motivasi yang baik maka akan mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan kompetensi

dalam suatu perusahaan. Perusahaan ini mempunyai tujuan yang jelas, namun kinerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan kurang baik. Adapun kemampuan karyawan masih dinilai kurang dalam memasarkan produk, ini dikarenakan kurangnya cara komunikasi atau kecakapan terhadap konsumen dinilai kurang baik dalam menawarkan produk, seperti cara menjelaskan produk tersebut kurang memahami spesifikasi produk. Begitupun dalam mencapai tujuan karyawan kurang besungguh-sungguh dalam pencapaian target, karyawan harus mempunyai target penjualan yang harus dicapai agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan target penjualan yang diharapkan belum mencapai terlihat dari penjualan produk per hari, dimana setiap karyawan diwajibkan minimal dalam satu hari mampu menjual 50 pcs setiap per produk yang mereka jadikan sebagai tanggung jawab. Tapi apa yang terjadi dilapangan tidak sesuai yang diharapkan, mereka hanya mampu memasarkan produk sebanyak 15 sampai 25 saja, terkadang pada saat mereka kembali ke kantor masih dalam keadaan membawa produk yang masih utuh.

Alat dan sarana yang ada pada perusahaan masih tergolong kurang memadai karena kurang tepatnya penataan meja dan kursi kantor yang berantakan membuat karyawan tidak nyaman. Peran seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena pemimpin yang baik akan membangun suatu komunikasi yang baik pula kepada para bawahan. Sehingga memunculkan motivasi yang mampu mendorong para karyawan agar bisa lebih giat lagi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Bicara

soal motivasi berkaitan dengan kompensasi yang juga mempengaruhi kinerja. Dalam pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan jabatan/ tingkat pendidikan seorang karyawan.

Adapun faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kineja karyawan adalah kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Danang Sunyoto, 2015:155) Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada dalam batas optimal. Masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan untuk seseorang menjadi karyawan yang lebih berkualitas. Kompensasi berupa gaji yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan ump yang ada, adapun ump pada tahun 2017 yang telah ditetapkan oleh dewan pengupahan propinsi sumatera selatan sebesar Rp 2.388.000 per bulan. Sedangkan gaji yang diterima oleh karyawan hanya sebesar Rp 1.800.000, hanya sekitar 30% saja karyawan yang mendapat gaji dibawah ump. Dirasa masih tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, dimana ditambah kebutuhan semakin hari semakin tinggi. Disini bonus pun

diharapkan oleh karyawan untuk menambahi kebutuhan mereka, namun bonus setiap tahun yang diberikan masih mengalami keterlambatan hingga 2-3 bulan.

Selain kompensasi yang diberikan secara materil, kesehatan karyawan juga mempengaruhi kinerja perusahaan, jika karyawan sakit atau mengalami kecelakaan pada saat jam kerja, tentu menjadi tanggung jawab perusahaan, jaminan kesehatan yang berupa bpjs ketenagakerjaan memang sudah diterapkan, namun belum seluruh karyawan mendapatkan fasilitas tersebut. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dan lebih efisien. Pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy Sutrisno, 2009:109) Motivasi mempersolakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting mendorong semangat kerja ialah dengan memotivasi karyawan, pemberian motivasi secara materil maupun non materil belum terlaksana dengan baik, adapun motivasi secara non materil seperti keselamatan dan keamanan yang dirasa belum memenuhi standar dimana keselamatan karyawan itu sangat penting karena menjadi tanggung

jawab perusahaan bila terjadi sesuatu kepada karyawan. Keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat. Maka dari itu keselamatan sangat di junjung tinggi dalam suatu perusahaan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan, keselamatan yang tidak menjadi perhatian pemimpin yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Terlihatnya karyawan yang bekerja dengan segala macam resiko yang ada tanpa adanya perlatan keselamatan kerja yang memadai, kecelakaan yang sering terjadi yaitu jatuh saat dalam bekerja, adapun faktor lain seperti temperatur suhu ruangan yang panas membuat ruangan menjadi pengap dan menjadi sedikitnya oksigen, sehingga para karyawan menjadi susah untuk bernafas lebih lega, ini juga menjadi faktor penting dalam keselamatan para karyawan. Keamanan yang ada di perusahaan seperti kurangnya loker penyimpanan barang bagi karyawan, sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam menyimpan barang pribadi mereka. Namun terdapat kejanggalan juga pada seorang pemimpin terhadap penghargaan, karena tidak adanya sebuah penghargaan yang diberikan oleh atasan atas apa yang telah dilakukan oleh para karyawan. Dalam keadaan sosial peran pemimpin sangatlah berpengaruh dalam suatu perusahaan, karena pemimpin yang baik selalu membangun komunikasi kepada bawahan mereka, sehingga dapat menjadi sebuah pendekatan yang baik antara pemimpin dan bawahan, pemimpin yang tidak bisa membangun komunikasi kepada para bawahan akan berdampak

kepada kinerja mereka. Komunikasi tidak hanya terbentuk antara pemimpin dan karyawan saja, namun antar sesama teman sekantor pun penting. Jika mendapakan tugas yang tidak mampu dikerjakan sendiri tentu membutuhkan pertolongan dari teman terdekat, melihat kondisi ini memang sudah seharusnya sosial harus diterapkan. Dan terbukti bahwa tidak adanya komunikasi antara teman sekantor, terlihat dari adanya pekerjaan yang harus di kerjakan secara berkelompok namun masih saja mengalami terlambat dalam penyelesaian tugas hingga 2 sampai 3 hari keterlambatan dan tidak tercapainya target. Dari itu kembali peran pemimpin sangat dibutuhkan disini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Sriwijaya Palembang".**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Sriwijaya

C. TujuanPenelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Sriwijaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan dalam menjalankan kompensasi dan motivasi terhadap kerja.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto. (2015). Dengan judul **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta:CAPS (Centre for Academic Publishin Service).

Edy Sutrisno, (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Erik Martinus. (2016). dengan judul **Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 1 (5) h 1-15.

Hasibuan Malayu. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. IqbalHasan. (2008). **Pokok-Pokok Materi Statistik Satu**. Jakarta: Sinar Grafika.

Ririvega Kasendra. (2013). dengan judul **Kompensasi dan motivasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan**. Jurnal EMBA, 3 (1) h 853-859.

Sugiyono.(2014). **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). **Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Wibowo.(2014). **Manajemen Kinerja. EdisiKeempat,** Depok: PT. RajaGrafindo Persada