

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MITRA ANEKA REZEKI
(MAR)**



Skripsi

**NAMA : Rada Partwi
NIM : 212015142**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MITRA ANEKA REZEKI
(MAR)**

**Dianjurkan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Rada Partiw
NIM : 212015142**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

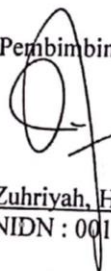
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR).

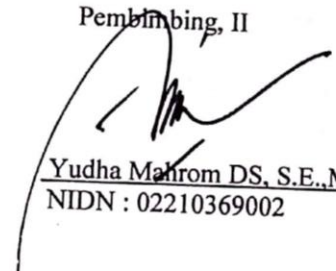
Nama : Rada Partwi
NIM : 212015142
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing, I


Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si
NIDN : 0018105606

Pembimbing, II


Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN : 02210369002

Mengetahui,
Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



H.J. Murni Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rada Partiwi
NIM : 2120145142
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
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 di tulis 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 dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2020



ABSTRAK

Rada Partiw/212015142/2020/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR)?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah 134 seluruh karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR) yang di ambil sebagai sampel berjumlah 57 orang dengan teknik *random sampling*. Data primer sebagai dasar analisis. Teknik analisis yang digunakan adalah data kuantitatif dikualitatifkan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR).

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rada Partiwı / 212015142/2020 / Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance of PT. Aneka Rezeki Partners (MAR).

The formulation of the problem in this study is there any influence of Compensation and Motivation on the Performance of Employees of PT. Aneka Rezeki (MAR) partner ?. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. Aneka Rezeki Partners (MAR). This research is an associative research, which is to find out the relationship between two or more variables. The study population was 134 all employees of PT. Aneka Rezeki (MAR) partners taken as a sample of 57 people with random sampling techniques. Primary data as a basis for analysis. The analysis technique used is quantitative data. The results of this study indicate there is a significant effect of Compensation and Motivation on the Performance of Employees of PT. Aneka Rezeki Partners (MAR).

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Aneka Rezeki, sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, Bab 1 Pendahuluan, Bab II Landasan teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Simpulan dan Saran. Penulis menyadari bahwa tidak akan selesai jika tidak adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada Allah SWT yang selalu memberikan rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis dan kedua orang tua tercinta, Ayah saya Si'Idris dan Ibu saya Nuriya, saudara-saudari saya, keluarga dan teman-temanku yang telah memberikan semangat. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Zuhriyah, Hj. S.E.,M.Si dan bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, yang telah membimbing dan memberikan masukan guna

menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku ketua dan wakil jurusan prodi akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.
6. Semua pihak

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, , 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Sebelumnya	11
C. Kerangka Pemikiran	14
D. Hipotesis	14

BAB III. METODE PENELITIAN	15
A. Bentuk Penelitian	15
B. Lokasi Penelitian.....	16
C. Operasionalisasi Variable.....	16
D. Populasi dan Sampel	17
E. Data Yang Diperlukan.....	19
F. Metode Pengumpulan Data.....	19
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	20
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Sejarah Singkat PT. Mitra Aneka Rezeki	27
B. Hasil Penelitian	27
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	51
A. Simpulan	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasi, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015: 3). Menurut Weerther dan Davit (Sutrisno, 2014: 4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Menurut Wirawan, (2015: 1) Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk mencapai daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya

ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM- human resources*). Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, diperkerjakan, sampai dengan dihentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005: 2).

Kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Armstrong dan Baron (Wibowo. 2016: 7). Pada umumnya perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi akan diberi kompensasi yaitu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja, (Wibowo, 2016: 283). Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk financial dan non- financial, bentuk financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non- financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Robbins (Wibowo, 2016: 322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas agar dapat bersaing secara global. Begitupun pada PT. Mitra Aneka Rezeki (MAR) ingin memiliki kinerja karyawan yang berkualitas terhadap pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Kinerja karyawan Dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas karyawan pada PT Mitra Aneka Rezeki (MAR) sudah baik karena perusahaan melakukan pelatihan terlebih dahulu sebelum karyawan diposisikan, agar karyawan dapat berkerja sesuai dengan

kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kuantitas yaitu karyawan mampu memenuhi target dalam memproduksi barang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam memproduksi barang karyawan mampu melaksanakannya dengan tepat waktu.

Kompensasi dan motivasi berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat menjadi motivasi kerja seseorang untuk berkerja dan berpengaruh terhadap moral maupun disiplin para karyawan, maka setiap perusahaan dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban yang dipikul oleh karyawan. Kompensasi yang didapatkan karyawan berupa insentif yaitu pendapatan tambahan yang diperoleh dari perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi, insentif itu dapat berbentuk komisi, bonus, promosi jabatan dan penghargaan seperti piagam. PT Mitra Aneka Rezeki (MAR) juga memberikan tunjangan pensiun umur 56 tahun keatas dan kompensasi dilihat dari gaji, perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji bagi karyawan setiap bulannya, pada tanggal 10 gajian untuk bagian kantor/ pabrik dan bagian lapangan pada tanggal 11. Motivasi kerja yang menjadi dasar utama bagi seorang karyawan untuk berkerja. Adanya ketepatan dan kesesuaian dalam memberikan gaji, insentif dan tunjangan kepada karyawan dengan adil dan tepat membuat karyawan mempunyai kemauan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga mempunyai kerelaan tanpa ada paksaan dari perusahaan dalam melaksanakan tugasnya, sekaligus membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki (MAR)?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Aneka Rezeki (MAR).

D. Manfaat Penelitian**1. Bagi Penulis**

Mempraktekan dari teori yang selama ini dipelajari khususnya dalam Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil riset ini dapat menjadi masukan bagi manajer untuk mengambil keputusan lebih baik khususnya dalam kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Menjadi suatu informasi bagi peneliti yang akan melakukan kajian yang sejenis.

Daftar Pustaka

Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____ (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Selembang Empat.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosadakarya.

Gibson (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bilson, Simamora (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pusat Utama.

Siagian, Sondang, P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.

Usman Fauzi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Profil (Jurnal Administrasi Bisnis/ Volume 2, Nomor 3, 2014: 172-185)*.

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Profil (Prestasi Kerja dari Karyawan / Volume 3, Nomor 2, 2015: 118-159)*.

Edrick Leonardo, Fransisca Andreani. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Profil (Agora/ Volume 3, Nomor 2, 2015)*.

AS'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Profil (Inovasi/ Volume 14, Nomor 1, 2018: 1-7)*

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

_____ (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.

_____ (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

_____ (2001). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Ghozli, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Priyanto, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Hasan, Iqbal (2015). *Pokok- Pokok Materi Statistic 2 (Statistic Infrensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.