

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.INDOMARCO PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang**



Diajukan Oleh :

RICKY NOVERDO PUTRA

NPM. 15.1111.01.08

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

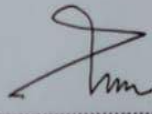
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
 FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

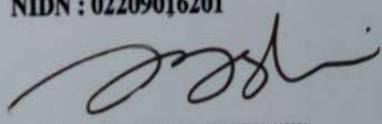
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ricky Noverdo
 Nomor Pokok/NPM : 1511110108
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada PT. Indomarco Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 26-10-2020 Pembimbing I : 

Uli Amri, SE., M.Si
 NIDN : 02209016201

Tanggal 26-10-2020 Pembimbing II : 

Agustina Marzuki, SE., M.Si
 NIDN : 0008086502

Mengetahui :
 Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
 NIDN : 0205026401

313/PS/DFE/20

Motto :

Hasrat dan Keyakinan Adalah Dua kata Yang dapat melampaui diri kita. Ia Lebih Berharga Dari Uang, Kekuasaan, Pengaruh.

(Shakespeare)

Kupersembahkan Kepada :

- ✓ Ayahanda dan
Mama
Tercinta
- ✓ Saudara-
Saudariku
Tersayang
- ✓ Teman,
Sobatkaribku
- ✓ Para
Pendidikku
Yang
Kuhormati

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertranda tangan dibawah ini :

Nama : Ricky Noverdo Putra

NPM : 1511110108

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyataka bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 26 Oktober 2020



Ricky Noverdo Putra

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulis ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik itu moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu DR. Ir. Hj. Manisah, MP selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE. MM, selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang.
5. Bapak Ulil Amri, SE.M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Agustina Marzuki, SE.M.Si, selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi ini dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak pimpinan beserta karyawan PT. Indomarco Palembang yang telah membantu dalam memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen serta para staf Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas Manajemen C Angkatan 2015 yang slalu mengisi hari-hari yang menyenangkan.
10. Ismawati, yang telah memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Fariz Angga Andika, SE yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada saya setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya khususnya bidang manajemen sumber daya manusia

Palembang, Oktober 2020

(Ricky Noverdo)

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| PERNYATAAN BEBAS FLAGIAT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| ABSTRAK..... | xi |
| | i |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | |
| | |
| | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.1.2 Perumusan Masalah | 6 |
| 1.1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 8 |
| 2.1.1 Motivasi | 8 |
| 2.1.2 Pengertian Motivasi | 8 |
| 2.1.3 Jenis-jenis Motivasi | 11 |
| 2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi..... | 13 |
| 2.1.5 Indikator Motivasi..... | 14 |
| 2.2 Kompensasi..... | 15 |
| 2.2.1 Pengertian Kompensasi..... | 15 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.2.2 | Tujuan Kompensasi..... | 17 |
| 2.2.3 | Jenis-jenis Kompensasi | 19 |
| 2.2.4 | Indikator Kompensasi | 20 |
| 2.3 | Kinerja..... | 20 |
| 2.3.1 | Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.3.2 | Pengertian Kinerja Karyawan..... | 21 |
| 2.3.3 | Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja | 22 |
| 2.3.4 | Strategi Peningkatan Kinerja | 24 |
| 2.3.5 | Metode Penelitian Kinerja..... | 26 |
| 2.3.6 | Indikator Kinerja | 26 |
| 2.3.7 | Pengukuran Kinerja | 27 |
| 2.4 | Penelitian yang Relevan | 28 |
| 2.5 | Kerangka Berpikir | 29 |
| 2.5.1 | Pengaruh Motifasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 30 |
| 2.5.2 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 30 |
| 2.5.3 | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.6 | Hipotesis..... | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 35 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.1.1 | Tempat penelitian..... | 35 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian | 35 |
| 3.2 | Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 36 |
| 3.2.2 | Tehnik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.3 | Popupalasi, Sampel, dan Sampling | 37 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 37 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 38 |
| 3.3.3 | Sampling | 38 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian | 38 |
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional | 39 |
| 3.5.1 | Variabel Penelitian | 39 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 40 |
| 3.6 | Instrument Penelitian | 43 |
| 3.7 | Tehnik Analisis Data..... | 45 |
| 3.7.1 | Analisis Regresi Linier Berganda | 46 |
| 3.7.2 | Analisis Koefisien Korelasi..... | 47 |

| | |
|--|-----------|
| 3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi | 48 |
| 3.8 Uji Hipotesis Penelitian | |
| | 48 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 51 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indomarco..... | 51 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Indomarco Palembang..... | 53 |
| 4.1.3 Pembagian Tugas | 55 |
| 4.2 Pembahasan | 59 |
| 4.2.1 Analisis Data..... | 59 |
| 4.2.2 Uji Intrument..... | 61 |
| 4.2.2.1 Uji Validitas | 61 |
| 4.2.2.2 Uji Reliabilitas | 64 |
| 4.2.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda | 64 |
| 4.2.2.4 Analisis Koefisien Korelasi | 66 |
| 4.2.2.5 Analisis Koefisien Determinasi..... | 67 |
| 4.3 Pengujian Hipotesis | 68 |
| 4.3.1 Uji Parsial (Uji t)..... | 68 |
| 4.3.2 Uji Simultan (Uji F)..... | 70 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 72 |
| 5.1 Kesimpulan | 72 |
| 5.2 Saran | 74 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel: 3.1 Waktu Penelitian..... | 35 |
| Tabel : 3.2 Variabel Motivasi..... | 41 |
| Tabel : 3.3 Variabel Kompensasi..... | 42 |
| Tabel : 3.4 variabel Kinerja Karyawan..... | 43 |
| Tabel : 3.5 Skala Penilaian Kuesioner..... | 45 |
| Tabel : 3.6 Interpretasi Nilai..... | 47 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden | 60 |
| Tabel 4.2 Uji Validitas | 62 |
| Tabel 4.3 Uji Reliabilitas | 64 |
| Tabel 4.4. Analisis Regresi Linier Berganda | 65 |
| Tabel 4.5 Hasil Koefisien Korelasi | 67 |
| Tabel 4.6 Analisis Koefisien Derterminasi (R^2) | 68 |
| Tabel 4.7 Uji Parsial (Uji t)..... | 69 |
| Tabel 4.8 Uji Simultan (Uji F) | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 33 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 54 |

ABSTRAK

Ricky Noverdo Putra, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE, M,Si. dan Ibu Agustina Marzuki, S.E., M. Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.25 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (114,119 > 2,395) diketahui bahwa Motivasi dan Kompensasi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Indomarco Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Palembang dengan t Hitung 5,194 dengan signifikansi 0,000.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Palembang Palembang dengan t Hitung 4,785 dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih memaksimalkan Motivasi yang ada serta Kompensasi dari setiap Karyawan agar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat efektif dan efisien serta dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja

ABSTRAK

Ricky Noverdo Putra, The Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Indomarco Palembang. (Under the guidance of Mr. Ulil Amri, SE, M, Si. And Mrs. Agustina Marzuki, S.E., M. Si).

This study aims to determine whether there is a significant influence between Motivation and Compensation Compliance on employee performance at PT. Indomarco Palembang. The population and sample in this study were 55 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.25 on the F test, it is found that F count is $(114,119 > 2,395)$. It is known that motivation and compensation together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Indomarco Palembang.

Based on the t test or partial test Motivation (X1) has a significant effect on employee performance at PT. Indomarco Palembang with t count 5,194 with a significance of 0,000.

Based on the t test or partial test Compensation (X2) has a significant effect on employee performance at PT. Indomarco Palembang Palembang with t count 4,785 with a significance of 0,000.

It is recommended to maximize existing motivation and compensation from each employee so that the responsibility given to employees can be effective and efficient and carried out as well as possible.

Keywords: Motivation, Compensation, and Performance

RIWAYAT HIDUP

RICKY NOVERDO, dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 nopember 1995 anak dari pasangan Bapak Devi Junaidi dan Ibu Ike Yuliana.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Xaverius 9 Palembang, Sekolah Menengah Pertama (SMP), diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Xaverius 7 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Mengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA PGRI 3 Palembang, pada 2012-2013 menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di Methodist 1 Palembang. Pada tahun 2015 masuk Perguruan Tinggi Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, oktober 2020

Ricky Noverdo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. 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 modal, skill, teknologi, keterampilan 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.

Menurut Chifford T.Morgan (Wasty Soemanto : 2016), Motivasi berkaitan dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari pada motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (Motiving States), yaitu tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (Motiving Behavior), dan tujuan dari tingkah laku tersebut (Goal Or Endsof Such Behavior).

Sedangkan Mc Clelland, mengatakan bahwa motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu Mc Clelland juga menambahkan bahwa kekuasaan (power),

afiliasi(affiliation), dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat dalam diri individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil dan tujuan.

Dalam melakukan motivasi, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memegang peranan yang begitu penting, karena apabila perusahaan tidak memiliki tenaga kerja atau karyawan yang profesional dan handal, maka perusahaan tidak dapat memonitoring secara maksimal walaupun telah didukung peralatan yang modern. Mengingat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan khususnya manager dalam setiap melakukan motivasi kepada karyawan perusahaan, maka dengan memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan atau aktifitas dari perusahaan, sehingga diharapkan tenaga kerja karyawan atau pegawai termotivasi serta dapat bekerja dengan maksimal serta profesional.

Kompensasi bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya materi, kompensasi juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Bentuk kompensasi itu sendiri dapat dilihat seperti Upah atau Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Seperti yang telah dijelaskan kompensasi sendiri terdapat jenis-jenis kompensasi itu sendiri, Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Non Finansial.

Menurut Sastrohdiwiryono (2014) kompensasi ialah sebuah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional menyatakan bahwa kompensasi ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama bila mengingat saat ini telah memasuki era perdagangan bebas, iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda serta lebih kompetitif. Hal tersebut menjadi acuan perusahaan dalam memberikan motivasi dan kompensasi yang baik terhadap karyawan atau pegawai yang dimiliki untuk dapat berkerja dengan lebih efektif, efisien, serta produktif dalam pemberian pelayanan terhadap konsumen agar tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian (2011), Motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan bahwa tercapainya tujuan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Dr. Emron Edison (2016), kompensasi sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka

menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki atau tercapai kinerja karyawan yang maksimal.

Selain dari motivasi dan kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, Dll. Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja ialah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Indomarco merupakan perusahaan yang melakukan manajemen, pemasokan produk, gudang barang atau penyimpanan stock barang, melakukan perekrutan pegawai, pembukaan lowongan kerja indomaret palembang dan lainnya. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama (distributor/gudang penyimpanan bahan pokok).

PT. Indomarco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Perusahaan yang semakin hari terus berkembang khususnya di indonesia, yang selalu

meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumennya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta lingkungan kompetitif diantara para pesaing yang ada.

Keberhasilan dalam mencapai segala sesuatu merupakan harapan bagi semua perusahaan. PT. Indomarco Palembang hendaknya melaksanakan motivasi dan kompensasi guna menunjang bahkan sangat diperlukan agar terlaksananya tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi dan Kompensasi sangatlah penting karena pengaruhnya tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan namun juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada PT. Indomarco Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Palembang ?
2. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Palembang ?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Motivasi Secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Palembang.
2. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Palembang.
3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, R. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hsibuan. (2014). *Organisasi & Motivasi , Dasar peningkatan produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan .* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawita, S. (2016). *Kinerja .* Bandung: Refika Aditama.
- McClelland, D. C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. New York: The Acheving Society.
- Morgan, C. T. (2016). *Psikologi Pendidikan*. New York.
- Muljadi. (2016). *Metodelogi Penelitian .* Ppm: Jakarta.
- Mulyatingsih. (2012). *Metodologi Penelitian .* Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu, A. A. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priansa, S. d. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robins. (2112). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedamayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Pada Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

- Sinanbela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulbari. (2014). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

