

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPENSASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA
HUT DELIVERY PLAJU PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

DIYYAH LINTANG FAJRI

NPM. 1701110120

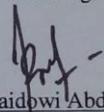
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DIYYAH LINTANG FAJRI
Nomor Pokok/NPM : 1701110120
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05 April 2021 Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P.
NIDN. 0210116101

Tanggal 23 Maret 2021 Pembimbing II :  Dian Septianti, S.E., M.M.
NIDN. 0206098501

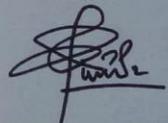
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariyah, SE., MM
NIDN. 0222096301

019/PS/DFE/21

MOTTO :

Mereka yang berdiri setelah dihantam badai, tidak akan terusik oleh gerimis.

Apapun yang terjadi teruslah mempertahankan pondasi dan

memperbaiki, percayalah semuanya akan baik-baik saja

jika kau melibatkan Tuhanmu dalam urusanmu.

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Bapak dan Ibuku tercinta*
- ❖ Saudara-saudaraku tersayang*
- ❖ Teman-teman satu Angkatan (2017)*
- ❖ Almamaterku yang kubanggakan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diyyah Lintang Fajri
Nomor Pokok : 17.01.11.0120
Jurusan : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut
Delivery Plaju Palembang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bebas peniruan terhadap karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain dijunjung sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa dalam skripsi ini mengandung plagiat dianggap melanggar peraturan, maka saya menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, April 2021



Diyyah Lintang Fajri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT DELIVERY PLAJU PALEMBANG”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dan menyelesaikan program Pendidikan Srata Satu Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini dan secara khusus pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Triidinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P., Selaku Dosen Pembimbing I dan sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing penulis dari sejak awal studi hingga akhir masa studi.

5. Ibu Dian Septianti, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan pada skripsi ini.
6. Kepada Bapak/Ibuk Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang.
7. Kepada seluruh karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Bapak dan Ibuku tercinta serta saudara-saudaraku yang telah mendoakan, mendukung, memberi semangat kasih sayang dan cinta yang tulus kepada penulis dari kecil hingga sekarang.
9. Kepada seluruh teman angkatanku yang telah banyak membantu dan memberikan semangat selama penyusunan skripsi ini.,
10. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih dan mudah-mudahan penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, April 2021

Diyah Lintang Fajri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	6
1.3	Tujuan Penelitian	7
1.4	Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	9
2.1.1	Motivasi Berprestasi.....	9
2.1.1.1	Pengertian Motivasi Berprestasi	9
2.1.1.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	10
2.1.1.3	Tujuan Motivasi Berprestasi	12
2.1.1.4	Mengembangkan Motivasi Berprestasi.....	13
2.1.1.5	Indikator-Indikator Motivasi Berprestasi.....	14
2.1.2	Kompensasi	15
2.1.2.1	Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.2.2	Tujuan Kompensasi	17
2.1.2.3	Metode Kompensasi	18

2.1.2.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.1.2.5	Fungsi Kompensasi	21
2.1.2.6	Indikator-Indikator Kompensasi	21
2.1.3	Beban Kerja	22
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	22
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.1.3.3	Aspek-Aspek Beban Kerja.....	24
2.1.3.4	Indikator-Indikator Beban Kerja	26
2.1.4	Kinerja.....	28
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	28
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.1.4.3	Dimensi Kinerja	32
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kinerja	33
2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	34
2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	35
2.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	35
2.5	Penelitian Lain yang Relevan	35
2.6	Kerangka Berfikir.....	37
2.7	Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1	Tempat Penelitian.....	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1	Sumber Data	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.3.3	Teknik Sampling	42

3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	43
	3.5.1 Variabel Penelitian	43
	3.5.2 Definisi Operasional	44
3.6	Instrumen Penelitian	45
	3.6.1 Uji Validitas	47
	3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7	Teknik Analisis Data	48
	3.7.1 Regresi Linear Berganda.....	48
	3.7.2 Koefisien Korelasi (r).....	49
	3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	50
	3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	50
	3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	54
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
	4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
	4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
	4.1.4 Pembagian Tugas Perusahaan	57
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
	4.2.1 Uji Validitas	60
	4.2.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.3	Teknik Analisis Data	66
	4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
	4.3.2 Hasil Analisis Korelasi	68
	4.3.3 Hasil Analisis Determinasi	69
4.4	Hasil Uji Hipotesis	69
	4.4.1 Hasil Uji Simultan (F)	69
	4.4.2 Hasil Uji Parsial (t).....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel penelitian yang relevan.....	36
3.1 Waktu penelitian.....	39
3.2 Rekapitulasi jumlah karyawan.....	42
3.3 Definisi operasional variabel.....	45
3.4 Penentuan skor menggunakan skala likert.....	46
3.5 Koefisien Korelasi.....	50
4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi.....	61
4.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	62
4.3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	63
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	64
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.7 Hasil Analisis Korelasi.....	68
4.8 Hasil Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
3.1 Regresi Linear Berganda.....	49
4.1 Struktur Organisasi.....	57

ABSTRAK

DIYYAH LINTANG FAJRI, “PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZA HUT DELIVERY PLAJU PALEMBANG” (di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE., MP. dan Ibu Dian Septianti, SE., MM.)

Penelitian ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang dan diambil sampel juga 30 responden.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hasil analisis linear berganda sebagai berikut : $Y = 2,231 + 0,265X_1 + 0,706X_2 + 0,094X_3 + e$, nilai sebesar 2,231 adalah Kinerja (Y), nilai sebesar 0,265 adalah variabel Motivasi Berprestasi (X_1), nilai sebesar 0,706 adalah variabel Kompensasi (X_2) dan nilai sebesar 0,094 adalah variabel Beban Kerja. Berdasarkan pengujian parsial menggunakan uji t, didapatkan hasil yang menunjukkan nilai Motivasi Berprestasi (X_1) 4,038 dengan nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya untuk nilai Kompensasi (X_2) 9,111 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya untuk nilai Beban Kerja (X_3) 2,255 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Beban Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang dan hasil penelitian yang dilakukan untuk analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,853 yang berarti bahwa variabel-variabel bebas (Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Diyah Lintang Fajri, dilahirkan di Cintamanis Baru pada tanggal 06 Juli 1998 dari Ayah Sumarjo, dan Ibu Suwarni, A.Md. Ia anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 1 Cintamanis Baru Banyuasin 1, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 2 Banyuasin 1, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA YP Puspita Cintamanis Baru Air Kumbang. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Diyah Lintang Fajri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan teknologi di era globalisasi ini maka dunia usaha mengalami perkembangan yang sangat pesat, ditandai dengan munculnya banyak perusahaan-perusahaan yang berusaha menciptakan produk dan jasa guna memenuhi kebutuhan konsumen. Dari sisi lain, munculnya perusahaan-perusahaan yang sama mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat. Salah satunya industri yang saat ini sangat berkembang pesat adalah industri makanan, karena pada dasarnya makanan sudah menjadi kebutuhan bagi setiap orang. Industri makanan sendiri merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan berbagai macam makanan dari makanan tradisional maupun makanan modern. Sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran penting yaitu sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia adalah orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tinggi serta mempunyai kemampuan mengelola perusahaan secara optimal. Namun, perusahaan harus dapat menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dari memilih sumber daya manusia, membuat pekerjaan, membuat kelompok kerja, memotivasi dan memberi imbalan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik tentunya dapat menjalankan perusahaan yang baik

pula. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Untuk itu kinerja yang baik dan meningkatnya hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam sebuah perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi. Menurut Baharuddin Yusuf (2014 : 264) motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, maka seorang karyawan haruslah memiliki motivasi dalam bekerja, diantaranya motivasi berprestasi. Menurut Mangkunegara (2011:43) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin dan pastinya akan membawa dampak positif bagi perusahaan maupun kinerja karyawan itu sendiri, seperti halnya di Pizza Hut Delivery apabila karyawan tersebut mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dengan kinerja yang bagus maka perusahaan akan cepat memberikan sertifikat keahlian serta kesempatan berkarir untuk karyawan tersebut mencapai jabatan yang lebih baik lagi.

Selain dari motivasi, kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi ialah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk figur karyawan yang berkualitas. Salah satu alasan utama para karyawan bekerja pada perusahaan dikarenakan adanya kompensasi. Perusahaan mempunyai berbagai macam kompensasi yang menarik bagi karyawan. Hal ini akan mempertahankan para karyawan dan membuat para karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan mencerminkan nilai ukur karya kerja mereka di antara karyawan yang lain.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pekerjaan karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri baik itu dari aspek beban fisik, psikis atau pemanfaatan waktu. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat berupa target kerja, jam kerja dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan karyawan kurang nyaman didalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan karyawan akan bosan dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah

ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan kata lain, cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah tertentu dan memiliki kualitas yang melampaui standar pekerjaan dinilai mempunyai pekerjaan yang baik.

PT Sarimelati Kencana Tbk atau yang lebih dikenal dengan Pizza Hut Indonesia merupakan perusahaan publik yang bergerak dalam bidang ritel makanan cepat saji dan bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 16 Desember 1987. Perusahaan ini merupakan pemegang hak waralaba tunggal Pizza Hut di Indonesia. Pizza Hut membuka restoran pertamanya di Indonesia pada tahun 1984 di Gedung Djakarta Theatre, daerah Thamrin, Jakarta Pusat. Pada tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama ini dipindahkan ke Gedung Menara Cakrawala di area yang sama, hingga sekarang. Hingga saat ini, Pizza Hut memiliki lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 propinsi di Indonesia. Pada tahun 2007, PT Sarimelati Kencana Tbk memutuskan untuk melakukan perluasan bidang usahanya yaitu mengeluarkan PHD (Pizza Hut Delivery). Pizza Hut Delivery pertama kali didirikan pada bulan Oktober 2007 di Kelapa Gading, Jakarta Utara dengan pelayanan pada pesan antar (*delivery*) dan pesan bawa (*take away*). Dua jenis pelayanan yang diberikan oleh PHD ini, membuat gerai PHD hanya memerlukan tempat untuk membuat produk (*kitchen*) dan counter hanya untuk melayani pesan bawa. Salah satu cabang dari Pizza Hut Delivery Indonesia yaitu terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani 9-10 Ulu, Seberang Ulu I, Plaju Palembang

Sumatera Selatan. Pizza Hut Deliver Plaju Palembang pertama kali dibuka pada tanggal 25 April 2018.

Dengan memperhatikan masalah kesejahteraan karyawannya dalam bekerja maka fenomena yang terjadi pada perusahaan Pizza Hut Delivery adalah masalah motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja yang karyawan terima. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja karyawan yang diterima oleh perusahaan tidak maksimal.

Dilihat dari kondisi Pizza Hut Delivery Plaju Palembang peneliti melihat adanya masalah tentang motivasi berprestasi yang dirasakan para karyawan, Salah satunya pemimpin atau perusahaan kurang memberikan dan memperhatikan apa kesulitan dan kendala yang di alami oleh karyawan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Kurangnya motivasi beprestasi yang diberikan perusahaan tentunya akan berdampak pada maka semakin rendah kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Tidak hanya tentang motivasi berprestasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan Pizza Hut Delivery Palembang terhadap para karyawannya tidak sesuai dengan yang diberikan atas kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Kompensasi yang berupa gaji dan upah yang memadai akan memotivasi karyawan tersebut sehingga karyawan mempunyai kepuasan tersendiri serta memiliki komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut.

Selain dari motivasi berprestasi dan kompensasi, para karyawan dibebani jam kerja yang lebih dari delapan jam kerja dan lembur kerja tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Selain itu, beban kerja yang dirasakan karyawan terletak juga pada jadwal kerja yang tidak teratur sehingga gaji yang diterima karyawan tergantung dengan berapa hari jadwal yang diberikan perusahaan, akibatnya banyaknya karyawan yang keluar masuk karena faktor jadwal kerja yang diberikan sedikit. Beberapa karyawan juga mempunyai hubungan yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya dan lingkungan perusahaan tersebut, demikian jelaslah faktor motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja dalam lingkungan kerja sangat berperan penting dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi semangat bagi karyawan.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis ingin mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang ?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang
3. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang
4. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Plaju Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk menempuh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan tambahan wawasan, pengalaman dan pengetahuan dalam membandingkan antara teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam suatu kenyataan

yang terjadi dilapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.

2. Bagi Mahasiswa

Memberikan kontribusi bagi pemahaman dan pengetahuan mahasiswa terutama di bidang manajemen sumber daya manusia disuatu perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja yang dimiliki dilingkungan kerja yang baik maupun tidak baik.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan yang mengenai pentingnya dalam meningkatkan mutu perusahaan dan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiatha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hestisani, Hindria, I. Wayan Bagia, and I. Wayan Suwendra. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng." *Jurnal Manajemen Indonesia Universitas Pendidikan Ganesha* volume 2 tahun 2014. (<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/3385>) diakses tanggal 05 Desember 2020 jam 15.00 WIB.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Dewi, Marinda Sagita. 2018. *"Pengaruh Kompensasi,, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Cobra Sakti Banyuwangi"*. (<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/91101>) diakses pada tanggal 30 November 2020 jam 20.19 WIB.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : IN MEDIA.

Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Munandar, 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Priyatno Duwi. 2010. *Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.

Robbins, S.P & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education.

Sugiyono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit, Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, Baharudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara Jakarta