

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, EFEKTIVITAS DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MARDEC MUSI LESTARI**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

MAYA YANISKA

NPM : 18.01.11.0188

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

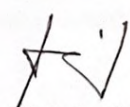
2022

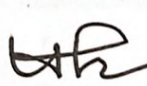
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAYA YANISKA
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.88
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI,
EFEKTIVITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MARDEC MUSI LESTARI

Pembimbing Skripsi


Tanggal ^{13 April 2022} Pembimbing I:  Amrillah Azrin, S.E, M.M
NIDN: 0203026201

Tanggal ^{13 April 2022} Pembimbing II:  Umi Hasanah, S.E, MM
NIDN: 0220016002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal ^{13 April 2022}




Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal ^{13 April 2022}


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAYA YANISKA
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.88
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI,
EFEKTIVITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MARDEC MUSI LESTARI

Pembimbing Skripsi
Tanggal 13 April 2022 Pembimbing I: Amrillah Azrin, S.E, M.M
NIDN: 0203026201

Tanggal 13 April 2022 Pembimbing II: Umi Hasanah, S.E, MM
NIDN: 0220016002

Tanggal 12 April 2022 Penguji I: Kartawinata, S.E, MP
NIDN: 0214125901

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 13 April 2022



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 13 April 2022

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Yaniska
Nomor Pokok : 1801110188
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari

Menyatakan 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 konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis



Maya Yaniska

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

**“Jika Kita Tidak Dapat Berhenti Memikirkannya Maka Bekerja Keraslah
Untuk Mendapatkannya”**

**“Kehilangan Mengajarkan Kita Untuk Tidak Menaruh Harapan Pada
Orang Lain”**

Kupersembahkan Kepada:

- Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayah
(alm) dan Ibu.
- Saudara dan saudariku.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari”. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektot Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
3. Bapak Amrillah Azrin , S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Umi Hasanah , S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
5. Dosen Serta Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang .
6. Pimpinan serta Staf PT. Mardec Musi Lestari Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua Ayah (alm) dan Ibu Tercinta Serta Saudara Saudariku yang telah memberi semangat yang begitu besar agar saya dapat menyelesaikan pendidikan.

8. Kepada teman-teman ku yang selalu ada dalam suka dan duka.
9. Untuk Diri Sendiri, Terima kasih sudah kuat sejauh ini bisa mandiri dengan segala kebutuhan yang ada sampai saat ini bisa melalui semua rintangan yang datang menerpa dan bisa membanggakan sampai titik ini.

Sebagai Penutup, Semoga Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Maya Yaniska

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Jenis jenis Motivasi.....	10
2.1.1.3 Aspek dan indikator Motivasi.....	11
2.1.1.4 Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi	12

2.1.2	Kompensasi	14
2.1.2.1	Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.2.3	Dimensi Kompensasi	16
2.1.2.4	Indikator Kompensasi	19
2.1.3	Efektivitas.....	20
2.1.3.1	Pengertian Efektivitas	20
2.1.3.2	Aspek dan indikator Efektivitas.....	21
2.1.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	22
2.1.3.4	Jenis-jenis Efektivitas	24
2.1.4	Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3	Dimensi Kepuasan Kerja	26
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	28
2.1.5	Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.1.5.3.	Dimensi Kinerja Karyawan	31
2.1.5.4.	Indikator Kinerja Karyawan	31
2.2	Penelitian lain yang relevan.....	32
2.3	Kerangka Berpikir.....	34
2.4	Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Tempat dan waktu penelitian.....	37

3.1.1 Tempat penelitian	37
3.2 Sumber dan tehnik pengumpulan data	38
3.2.1 Data Sekunder	38
3.2.2 Data Sekunder	38
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi sempel dan tehnik sempling	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	39
3.3.3 Teknik Sampling	41
3.4 Rancangan penelitian	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1. Variabel penelitian	42
3.6. Instrumen Penelitian	43
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	47
3.7 Teknik Analisis Data	48
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.7.3 Koefisien Korelasi	50
3.7.4 Koefisien Korelasi	51
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji F (Uji Simultan)	52
3.8.2. Uji T (Parsial)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil penelitian	55
4.1.1 Sejarah PT. Mardec Musi Lestari	55

4.1.2	Visi Dan Misi PT. Mardec Musi Lestari	56
4.1.3	Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	56
4.2	Hasil Penelitian dan Interpretasi	64
4.2.1	Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.2.1.1	Uji Validitas	65
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	69
4.3	Teknik Analisis Data	73
4.3.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	73
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda	88
4.3.3	Koefisien Korelasi	90
4.4	Uji Hipotesis.....	93
4.4.1	Uji Simultan (F).....	93
4.4.2	Uji Parsial (t)	95
4.5	Pembahasan	98
4.5.1	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang	98
4.5.2	Pengaruh Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang.....	99
4.5.3	Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang.....	99
4.5.4	Pengaruh Efektivitas secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang.....	100
4.5.5	Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang.....	100
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	102

5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian lain yang relevan	32
3.1 Waktu Penelitian	37
3.2 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	39
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	43
3.7.3 Koefisien Korelasi.....	50
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X_1	65
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi X_2	66
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas X_3.....	67
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja X_4	68
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y.....	69
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₁).....	70
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X_2.....	71
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi X_3.....	71
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja X_4.....	72
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
4.11 Deskriptif Frekuensi Statistic	74
4.12 Distribusi Frekuensi Motivasi	75
4.13 Deskriptif Frekuensi Statistic	77
4.14 Distribusi Frekuensi Kompensasi	78
4.15 Deskriptif Frekuensi Statistic	80
4.16 Distribusi Frekuensi Efektivitas	81
4.17 Deskriptif Frekuensi Statistic	83
4.18 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	84
4.19 Deskriptif Frekuensi Statistic	86
4.18 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	87
4.19 Regresi Linear Berganda.....	89
4.20 Koefisien Korelasi.....	91
4.21 Koefisien Korelasi.....	92

4.22 Hasil Uji Simultan (F).....	95
4.23 Hasil Uji Parsial (t).....	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
4.2 Grafik Histogram Motivasi (X1).....	76
4.3 Grafik Historgram Kompensasi (X2).....	79
4.4 Grafik Historgram Efektivitas (X3)	82
4.5 Grafik Historgram Kepuasan Kerja (X4).....	85
4.6 Grafik Historgram Kinerja Karyawan (Y)	88

ABSTRAK

Maya Yaniska, Pengaruh Motivasi, Kompensasi ,Efektivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mardec Musi Lestari (dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E, M.M, dan Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan **Motivasi, Kompensasi ,Efektivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mardec Musi Lestari**. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 75 orang responden. Metode Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 3,682 + (-0,008) X_1 + (0,233) X_2 + (0,207) X_3 + (0,352) X_4$ Dari hasil uji korelasi didapat nilai motivasi 0,547, kompensasi 0,648, efektivitas 0,470, dan kepuasan kerja 0,631 artinya hubungan antara variabel tersebut kuat dan sedang serta bersifat positif. Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh be motivasi, kompensasi, efektivitas, dan kepuasan kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardec Musi Lestari Palembang. Dari hasil uji parsial motivasi (x_1) terdapat nilai sig 0,961 dimana tingkat signifikansi $> 0,05$ berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan . kompensasi (X_2) berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,233. Dan dari uji parsial variabel kompensasi terdapat nilai sig 0,032 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$. Efektivitas (X_3) Pada hasil analisis regresi linier berganda efektivitas berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,207. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,049 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$. Kepuasan Kerja (X_4) Pada hasil analisis regresi linier berganda kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,352. Dan dari uji parsial variabel efektivitas terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Efektivitas, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Maya Yaniska, Influence of Motivation, Compensation, Effectiveness and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Mardec Musi Lestari (under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E, M.M, and Mrs. Umi Hasanah, S.E., M.M).

This thesis aims to find out if there is a significant influence of **Motivation, Compensation, Effectiveness and Job Satisfaction on Employee Performance pt. Mardec Musi Lestari**. The population in this study was 300 employees and a sample of 75 respondents were taken. This research method uses quantitative methods. The types of data in this study are primary and secondary data. As for the primary data obtained by the authors by distributing questionnaires to respondents, by conducting a double linear regression equation test obtained: $Y = 3.682 (-0.008) X_{(1)} (0.233) X_2 (0.207) X_3 (0.352) X_4$ From the correlation test results obtained a motivation value of 0.547, compensation of 0.648, effectiveness of 0.470, and job satisfaction of 0.631 means that the correlation test resulted in a strong and moderate and positive variable. And from the results of simultaneous tests there is a sig value of 0.000 where the level of significance < 0.05 it can be concluded that the influence of motivation, compensation, effectiveness, and job satisfaction is positive and significant simultaneously on employee performance at PT. Mardec Musi Lestari Palembang. From the results of the partial motivational test (X_1) there is a sig value of 0.961 where the level of significance of > 0.05 negatively affects employee performance. Compensation (X_2) has a positive effect with a coefficient value of 0.233. And from the partial test of the compensation variable there is a sig value of 0.032 where the significance level < 0.05 . Effectiveness (X_3) On the results of linear regression analysis double effectiveness positively affects with a coefficient value of 0.207. And from partial tests of effectiveness variables there is a sig value of 0.049 where the significance level < 0.05 . Job Satisfaction (X_4) On the results of linear regression analysis double job satisfaction positively affects with a coefficient value of 0.352. And from partial tests of effectiveness variables there is a sig value of 0.000 where the significance level < 0.05 .

Keywords: Motivation, Compensation, Effectiveness, Job Satisfaction, On Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Maya Yaniska, dilahirkan di Palembang pada tanggal Januari 2000 dari pasangan Bapak Sobrial dan Ibu Sumiyati, putri keenam dari tujuh bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2002 di SDN 117 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 14 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 14 Palembang. Pada tahun 2018 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Maya Yaniska

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan usahanya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak, dan memberikan motivasi kerja yang baik serta mencapai efektivitas dan kepuasan kerja kepada karyawan. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan bisa memaksimalkan kinerja mereka. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat dicapai jika mereka mampu melaksanakan tugas yang dibebankan. Dalam hal ini perusahaan juga harus memberikan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan para karyawan, apabila tidak ada motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, bisa saja karyawan tersebut tidak mau menjaga nama baik perusahaan

yang berakibat ketidakpercayaan masyarakat atau konsumen terhadap perusahaan.

Motivasi karyawan sangat penting bagi pihak perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih giat dan teliti serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja para karyawannya. Motivasi merupakan seperangkat alasan dapat melakukan suatu tindakan tertentu, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Para karyawan akan lebih termotivasi bertanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini adalah kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memperoleh kesejahteraan dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja yang strategis. Selain itu didalam perusahaan efektivitas juga sangat berkaitan erat dengan motivasi kompensasi.

Efektivitas adalah daya guna, keaktifan, serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai (Kamus Besar Bahasa Indonesia) intinya efektivitas adalah upaya tertentu atau suatu tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak. Setiap karyawan yang menikmati pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya adalah dengan memperhatikan kerja mereka.

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang merupakan sebuah pencapaian seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dan itu sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dalam meningkatkan kinerja melalui respon atau tanggapan yang diberikan oleh perusahaan. Agar memiliki kinerja kerja Karyawan optimal dilakukanlah penelitian terhadap beberapa faktor diatas.

PT Mardec Musi Lestari adalah anak cabang dari MARDEC Berhad yang didirikan pada tahun 1969 telah berkembang menjadi salah satu pengolah karet

terbesar di Malaysia. Sejak awal, Mardec tetap setia pada komitmennya untuk melayani kebutuhan 250.000 petani kecil di Asia Tenggara dan pelanggan global.

Kegiatan inti kami meliputi pengolahan dan pemasaran *Natural Rubber SIR 20*, *Natural Rubber SIR 10*, *Mix Ture Rubber* produk karet khusus dan hilir dengan karet alam yang bersumber dari petani kecil lokal dan internasional, perusahaan perkebunan dan koperasi. Kami mempekerjakan lebih dari 1.600 orang dan mengoperasikan 10 pabrik pengolahan karet di 4 negara yaitu Malaysia, Indonesia, Thailand dan Vietnam dengan kapasitas pemrosesan tahunan gabungan lebih dari 300.000 MT.

Sebagai nama terpercaya dalam karet, pelanggan Mardec meliputi produsen ban merek global utama, produsen sarung tangan, dan pengguna industri lainnya yang tersebar di empat benua yang meliputi Asia, Amerika Utara, Eropa, dan Australia. Contoh Negara yang di Ekspor meliputi Rusia, Korea, Jepang, dan India.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan dan penjualan PT. Mardec Musi Lestari mengharuskan Karyawan mencapai Target Penjualan yang telah ditentukan perusahaan yang mana nantinya akan dijadikan dasar dalam perhitungan jumlah kompensasi.

Berdasarkan Observasi sementara pada PT. Mardec Musi Lestari Pada beberapa tahun belakangan ini kinerja kerja mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. PT. Mardec Musi Lestari terdapat banyak masalah yang mempengaruhi penurunan kinerja kerja karyawan seperti kurangnya

semangat kerja akibat tingginya beban kerja dan karyawan merasakan kurangnya *feedback* dari perusahaan. Tiada dukungan dan motivasi membuat kinerja karyawan menurun.

Selain faktor motivasi, kompensasi menjadi faktor utama menurunnya kinerja kerja karyawan PT. Mardec Musi Lestari terdapat masalah dimana karyawan mendapat potongan kompensasi akibat pengurangan *cost* dari perusahaan, karyawan juga tidak mendapatkan insentif yang disebabkan karena karyawan tidak dapat mencapai target yang terlalu besar dari perusahaan. Sehingga hal tersebut menjadi faktor menurunnya kinerja kerja karyawan.

Hal lain dilihat efektivitas kerja yaitu produksi yang di hasilkan perusahaan seperti tingkat produksi perusahaan mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2021 dan target yang telah di tetapkan tidak tercapai beberapa tahun belakangan Hal ini terjadi karena efektivitas kerja para karyawan belum sepenuhnya optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci suksesnya karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Akan tetapi karyawan PT.Mardec Musi Lestari mengalami ketidakpuasan kerja karena fasilitas dilingkungan kantor yang kurang memadai dan sulitnya akses jalan menuju kantor pada saat hujan mengakibatkan karyawan sering tidak masuk kerja saat musim hujan.

Kinerja kerja karyawan diperusahaan ini harus selalu dituntut baik agar dapat memotivasi antusias karyawan agar dapat meningkatkan pengolahan dan

penjualan, dengan meningkatnya hal tersebut maka nilai kompensasi dan efektivitas dilakukan secara optimal dan kepuasan karyawan terpenuhi.

Beberapa hal yang perlu diperbaiki lagi dari PT. Mardec musi lestari ialah permasalahan kompensasi banyaknya potongan gaji dan di tiadakannya insentif pada dua tahun tearkhir , di tiadakan bonus hasil efektivitas yang mengakibatkan kurangnya motivasi dari sumber daya manusia untuk meningkatkan semangat kerja yang berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Mardec Musi Lestari.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Efektivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Mardec Musi Lestari”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi, kompensasi, efektivitas, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Mardec Musi lestari?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Mardec Musi Lestari?
4. Bagaimana Pengaruh Efektivitas Secara Parsial Terhadap kinerja Karyawan PT Mardec Musi Lestari?

5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Mardec Musi Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan

1. Motivasi, kompensasi, efektivitas, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mardec Musi Lestari
3. Kompensasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mardec Musi Lestari
4. Efektivitas berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mardec Musi Lestari
5. Kepuasan kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mardec Musi Lestari

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tambahan atau wawasan baru untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, iklim organisasi dan stress kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT Mardec Musi Lestari

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan, saran dan informasi bagi PT Mardec Musi Lestari untuk memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi sebagai bahan perbandingan untuk menganalisis fenomena-fenomena yang berhubungan dengan sumber daya manusia peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, SP Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Asih: jakarta
- Hasibuan, SP Malayu, 2018. Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Asih: jakarta
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Gie, Nur cahaya (2012), Administrasi PERkantoran Modern, Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ravianto J. 2014. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara,
- Riggio, R. E. 2000. Introduction to industriall organizational psychology, Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Soejono, Trimio. (2001). Pedoman Pelaksanaan perpustakaan. Bandung: Remaja Karya

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

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

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta