

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIMAKARSA NIAGA INDONESIA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

DESI RAHMA DANI

NPM. 2001110541

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

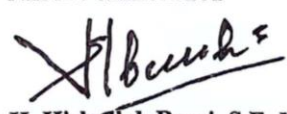
Nama : DESI RAHMA DANI
Nomor Pokok/NPM : 2001110541
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Primakarsa Niaga Indonesia

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03-04-2024 Pembimbing I


: Lusia Nargis, SE.M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 03-04-2024 Pembimbing II


: H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN : 0212016201

166/PS/DFEB/24

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 04-04-2024


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

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 03-04-2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : DESI RAHMA DANI
Nomor Pokok/NPM : 2001110541
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Primakarsa Niaga Indonesia

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03-04-2024 Pembimbing I


: Lusiana Nargis, SE.M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 03-04-2024 Pembimbing II


: H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si.
NIDN : 0212016201

166 /PS/DFEB/24

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 04-04-2024


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

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 03-04-2024


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik dari sebelumnya”

“Semangat, masih banyak episode kehidupan yang harus dilalui seperti kejadian kemarin, ambil hikmah dari setiap kejadian di kehidupanmu”

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri ”

(QS. Ar-Ra'd ayat 11)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Kepada Bapakku Junaidi dan Mamakku Nirwana yang telah memberiku semangat dan selalu membimbingku sampai sekarang
- Ayukku Intan Permata Sari S.Pd dan Adikku Muad Wafiq yang selalu membantu dan menyemangatiku
- Kedua Pembimbing skripsiku
- Teman-Temanku seperjuangan yang selalu membantu.
- Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Rahma Dani

Nomor Pokok / NIM : 2001110541

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

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

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2024



Desi Rahma Dani

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak.CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, SE.M.Si selaku Sekretaris Jurusan dan Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
7. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

8. Pimpinan serta seluruh Karyawan PT. Primakarsa Niaga Indonesia yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
9. Untuk Kedua orang tua, kakak dan adik yang telah membantu, memberikan semangat dan doa serta dukungannya.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang saya banggakan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Maret 2024

Desi Rahma Dani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Motivasi	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi	17
2.1.2.3 Aspek-Aspek Motivasi	18
2.1.2.4 Tujuan Motivasi	18
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi	19
2.1.3 Kompensasi	20
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi	21
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi	21
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi	22
2.1.3.5 Tujuan Pemberian Kompensasi	24

2.1.3.6	Dimensi dan Indikator Kompensasi	26
2.1.4	Loyalitas Kerja	27
2.1.4.1	Pengertian Loyalitas Kerja	27
2.1.4.2	Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	28
2.1.4.3	Manfaat Loyalitas Kerja	29
2.1.4.4	Tujuan Loyalitas Kerja	29
2.1.4.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	30
2.1.4.6	Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja	31
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	32
2.3	Kerangka Berpikir	37
2.4	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
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 dan Sampel Penelitian	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel Penelitian	43
3.4	Rancangan Penelitian	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	44
3.5.1	Variabel Penelitian	44
3.5.2	Definisi Operasional	45
3.6	Instrumen Penelitian	47
3.6.1	Uji Validitas	48
3.6.2	Uji Reliabilitas	49
3.7	Teknik Analisis Data	49
3.7.1	Analisis Kualitatif	50
3.7.2	Analisis Kuantitatif	50
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.3.1	Uji Normalitas	50
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas	51
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas	52
3.8	Metode Analisis Data	52
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54

3.9 Uji Hipotesis	55
3.9.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	55
3.9.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Primakarsa Niaga Indonesia	58
4.1.2 Visi dan Misi PT. Primakarsa Niaga Indonesia	60
4.1.2.1 Visi Perusahaan	60
4.1.2.2 Misi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi	60
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	64
4.2.1 Karakteristik Responden	64
4.2.1.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	65
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas	67
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	72
4.4.1 Hasil Analisis Kuantitatif	72
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	73
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	73
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.5 Hasil Metode Analisis Data	78
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	79
4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.6 Hasil Uji Hipotesis	82
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	83
4.7 Pembahasan	84
4.7.1 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.7.4 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	33
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	39
3.2	Jumlah Populasi	42
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
3.4	Skala Likert Pengukuran	48
3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	54
4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	65
4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.4	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	68
4.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)	69
4.6	Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X_3)	70
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	71
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	72
4.9	Hasil Uji Statistik Deskriptif	73
4.10	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	74
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	80
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.15	Hasil Uji Simultan (F)	82
4.16	Hasil Uji Parsial (t)	83

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir	38
4.1	Struktur Organisasi	61
4.2	Hasil Uji Normalitas P-Plot	75
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

ABSTRAK

Desi Rahma Dani, Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.25 pada uji F diperoleh F.sig lebih kecil dari pada 0,05 atau $F.sig (0,000) < (0,05)$ artinya ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.

Hasil uji t atau uji parsial untuk variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia. Secara parsial untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia. Selanjutnya, untuk variabel Loyalitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Desi Rahma Dani, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 20 Desember 1998 dari pasangan Bapak Junaidi dan Ibu Nirwana. Saya anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 55 Palembang. Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 50 Palembang. Selanjutnya, Sekolah Menengah Kejuruan pada Tahun 2016 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada Tahun 2020 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Desi Rahma Dani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun non jasa akan berusaha memberikan hasil terbaik untuk membangun loyalitas konsumen dan membuat perusahaan terus berupaya dalam menghasilkan produk atau memberikan layanan jasa yang unggul dan terpercaya daripada perusahaan lain. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan evaluasi internal perusahaan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju terutama dari segi operasional perusahaan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Ansory dalam jurnal Mutmainnah Syamsir (2018:51), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Sihombing dalam jurnal Mutmainnah Syamsir (2018:51), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dianggap memiliki kedudukan yang cukup penting karena dapat menunjang kegiatan dari perusahaan agar mendapatkan keuntungan. Strategi dari manajemen perusahaan adalah metode yang dinilai paling benar, guna meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Salman Farisi (2022:123), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yakni 1) faktor kemampuan (*ability*) dan 2) faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan, menurut Kasmir dalam jurnal Salman Farisi (2022:123) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 1) faktor kompensasi, 2) faktor jenjang karir dan 3) faktor citra karyawan. Dan menurut Afandi (2016:71), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) kemampuan, 2)

kepribadian, 3) minat kerja, 4) kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang karyawan atau tugas yang diberikan kepadanya dan tingkat motivasi karyawan. Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor motivasi, kompensasi dan loyalitas kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang, maka akan ada dorongan untuk fokus mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan meningkatnya motivasi karyawan akan memberikan peningkatan kinerja yang positif terhadap perusahaan. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya, karena apabila motivasi dari para karyawan rendah maka akan menjadi potensi yang menghambat kinerja karyawan dan mengakibatkan hasil dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Faktor selanjutnya dalam hubungan kinerja karyawan yakni kompensasi. Menurut Afandi (2021:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang dirancang dengan benar untuk mencapai suatu keberhasilan bersama membuat karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara adil sangat diperlukan, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi yang diberikan tidak adil dan tidak memadai, maka kinerja karyawan akan turun. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik bagi karyawan. Kemudian karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat menciptakan sikap loyalitas dan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor yang lain dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu loyalitas kerja. Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:112) dalam jurnal Ferluki Johan Fersinata dan Firdaus Marsahala Sitohang (2022), loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Menurut

Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Hubungan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yaitu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila loyalitas karyawan dikelola semaksimal mungkin. Loyalitas karyawan didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat dan kemauan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja tetapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja optimal demi kemajuan perusahaan sedangkan bagi karyawan loyalitas terhadap perusahaan membuat beban pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan tentang hubungan motivasi, kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis, termasuk manajemen perusahaan PT. Primakarsa Niaga Indonesia.

Pada umumnya, PT. Primakarsa Niaga Indonesia hanya melayani pembelian elektronik secara grosir. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak yang mengenal perusahaan tersebut, banyak mitra bisnis yang membeli elektronik, yang kemudian untuk diperjualbelikan kembali. Dengan banyaknya permintaan dari konsumen, PT Primakarsa Niaga Indonesia memutuskan untuk membuka toko retail pada tanggal 21 Oktober 2019, dengan nama Burlian Jaya Elektronik.

PT. Primakarsa Niaga Indonesia berusaha berinovasi dalam pengembangan produk dan *line* distribusi untuk memenuhi kepuasan konsumen dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen supaya tercapainya tujuan perusahaan untuk terus berkembang dalam persaingan dunia bisnis.

Dari hasil pengamatan dan wawancara penulis secara langsung terhadap karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia, maka terdapat fenomena yang terjadi yakni perusahaan saat ini memiliki kendala dalam menumbuhkan motivasi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Masalah yang sering terjadi yakni beberapa karyawan memiliki masalah dalam absensi kerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak ada inisiatif karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak ada rasa sosial untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi yang rendah dari karyawan dapat diakibatkan dari gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Dalam menentukan standar gaji bagi karyawannya, perusahaan memiliki perhitungan sendiri tanpa mempertimbangkan dengan Peraturan Pemerintah terkait dengan nilai UMR kota Palembang. Dan hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan menjadi tidak maksimal karena karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan menimbulkan sikap rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan karena dengan loyalitas yang rendah maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dari hasil pengamatan peneliti, tindakan

perusahaan terhadap rendahnya loyalitas karyawan tidak menjadi perhatian utama dari manajemen perusahaan dan menyebabkan masalah seperti karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan kurangnya dedikasi karyawan terhadap perusahaan sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian yang diterangkan, maka dapat dirumuskan permasalahan untuk penelitian skripsi ini yakni :

1. Apakah Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia?
4. Apakah Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.
2. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.
3. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.
4. Pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarsa Niaga Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan dan menerapkan informasi, pengetahuan serta menambah wawasan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan informasi yang bermanfaat dan dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pemberian motivasi, kompensasi dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang sama. Kemudian, untuk dikembangkan lagi mengenai variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Ariyanti, A. 2017. Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan pt jasa marga persero tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 271-282.
- As'ad, Mohammad. 2017. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty .
- Diana, N. P. E. R. F. 2022. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GIANYAR* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. 2021. Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, (1)2, 134-147.
- Hasibuan, M.S.P. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, II, 13-22.

- Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal daya saing*, 7(3), 335-349.
- Irham Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (konsep dan kinerja)*, Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Jufrizen, J. 2017. *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, (1)1, 27-34.
- Kasmir , 2016 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Leuwol, N. V. dkk. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Edisi Pert. Edited by J. Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nanang Setiawan, 2021. Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: *Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*. Volume 1, ISSUE 3, September. E-ISSN: 2747-1993.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, L. D. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, V.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti 2023

- Priansa, Donni Juni, 2018. Manajemen Sekretaris Perkantoran Tampil dan Profesional. Bandung : Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Runtu, Julius. 2020. Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Sahar, & Setiawati, R. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*, V, 132-144.
- Sari, A. R., & Sukati, I. 2023. PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIPA MAS PUTIH BATAM. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2331-2337.
- Siswanto . 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lumajang Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis* , 112.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi I. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suparno, S., Ramly, A. T., & Rahim, A. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 17(2), 76-82.
- Susanti et al. 2021. ‘Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia’, *Jurnal EMAS*, E-ISSN : 2774-3020
- Syamsir, M., & Tamsah, H. 2018. Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77.
- Tiwa, E. M., Saerang, D. P., & Tirayoh, V. 2017. Pengaruh pajak dan kepemilikan asing terhadap penerapan transfer pricing pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2013-2015. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.