

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang meliputi satu kesatuan yang terdiri atas berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama antara satu dengan yang lain. Dalam sebuah organisasi, setiap individu yang berada di dalamnya harus berusaha kuat untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut, yang merupakan penggerak dari berbagai sumber daya yang ada di dalam sebuah organisasi. Memahami pentingnya sumber daya manusia, sebuah organisasi perlu melakukan pengelolaan dan pemberdayaan agar produktivitas dan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya, bagi yang tidak bisa mencapai standar yang telah ditetapkan tidak dapat dikatakan berkinerja baik. Pengertian lain dari kinerja, yaitu *performance* merupakan ukuran seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi atau

seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai.¹ Menurut Kasmir, kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.²

Kemampuan seseorang adalah ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Selanjutnya, kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Secara teori dikatakan bahwa kinerja perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Suparyadi motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.³ Bila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

Bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan mereka biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan,

¹ Amirullah, *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 221.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 183.

³ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), hlm. 417.

misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Selain itu untuk dapat memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk bisa memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik lagi.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang akan rasa senang atau gembira atas kemampuan yang dimiliki, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian apabila karyawan tidak merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun tidak berhasil baik. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diartikan juga sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.⁴

Salah satu tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh sejumlah penghasilan atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan atau yang lebih dikenal dengan kompensasi, di samping tujuan lainnya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan aturan dalam pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama, hanya yang membedakan ialah banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salmeha Empat, 2008), hlm. 99.

besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis pekerjaannya. Dasar dalam penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja, atau lamanya bekerja.

Kasmir menyebutkan bahwa, “*compensation refers to all forms of financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship*”.⁵ Dalam kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya kompensasi haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang merupakan pabrik pengolahan *crumb rubber* atau karet remah yang terletak di jalan Ki Kemas Rindho, Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Palembang. Kegiatan dan bidang usaha yang kini dijalankan Perseroan, utamanya adalah pengolahan dan perdagangan karet remah. Jenis mutu produk akhir yang dihasilkan PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang terdiri dari 3 jenis *Standard Indonesian Rubber* (SIR) yaitu SIR 5, SIR 10, dan SIR 20. Produk-produk terutama digunakan sebagai bahan baku pembuatan ban.

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 234.

Adapun data perusahaan mengenai penilaian kinerja 2013-2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang

No.	Aspek Penilaian	2013	2014	2015	2016	2017
1.	Kehadiran	98%	99%	98%	98%	99%
2.	Target Penjualan	62%	73%	48%	50%	81%
Total Rata-Rata		80%	86%	73%	74%	90%

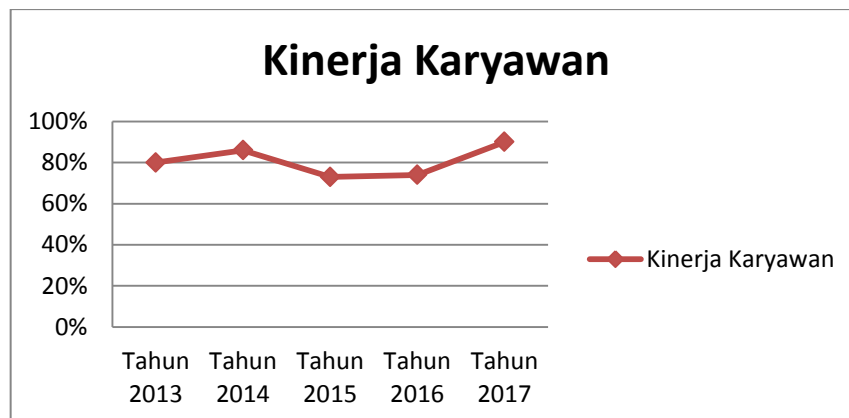
Sumber : PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang, 2018.

PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang menilai kinerja karyawan dari dua aspek penilaian, yaitu aspek kehadiran dan target penjualan yang dipenuhi. Pada tahun 2013 aspek penilaian kehadiran karyawan sebesar 98% hadir dan pada aspek target penjualan sebesar 62% yang terpenuhi, sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2013 sebesar 80%. Pada tahun 2014 aspek penilaian kehadiran karyawan sebesar 99% hadir dan pada aspek target penjualan sebesar 73% yang terpenuhi, sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2014 sebesar 86%. Pada tahun 2015 aspek penilaian kehadiran karyawan sebesar 98% hadir dan pada aspek target penjualan sebesar 48% yang terpenuhi, sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2015 sebesar 73%. Sedangkan pada tahun 2016 aspek penilaian kehadiran karyawan sebesar 98% hadir dan pada aspek target penjualan sebesar 50% yang terpenuhi, sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 sebesar 74%. Dan pada tahun 2017 aspek penilaian kehadiran

karyawan sebesar 99% hadir dan pada aspek target penjualan sebesar 81% yang terpenuhi, sehingga rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 90%.

Aspek penilaian kinerja karyawan tersebut dapat digambarkan dalam diagram batang yang menunjukkan adanya perubahan naik turun yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan
PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang



Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang mengalami perubahan naik dan turun yang signifikan. Hal ini dibuktikan pada tahun 2017 kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 90% dari 100% target perusahaan dari tahun 2015 yaitu sebesar 80% dari 100% target perusahaan. Hal tersebutlah yang menjadi fenomena perusahaan pada PT Pasidha Aneka Niaga Tbk Palembang terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang memberikan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sebagai karyawan, mereka membawa keinginan-keinginan dan kebutuhan yang perlu mendapat pemenuhan. Hal ini terlihat dari kebutuhan untuk hidup layak, seperti makan, tempat tinggal, dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, keinginan untuk dihormati, adanya pengakuan, serta kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan atau keahlian. Kepuasan kerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja sebagai harapan kerja karyawan. Kenyataannya, sikap dan perilaku kerja karyawan ada yang positif dan negatif dilihat dari kedisiplinannya. Begitu juga dalam melakukan pekerjaan, ada yang rajin dan malas, ada yang produktif dan tidak produktif, ada yang menyukai tantangan dan ada yang menghindari tantangan pekerjaan. Proses pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dapat ditentukan oleh faktor situasional yang dapat memoderasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah pemberian kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan

karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Masalah keadilan dalam pemberian kompensasi juga akan mengindikasikan kebijakan organisasi dalam memperlakukan karyawannya secara adil. Dengan demikian pemberian kompensasi yang adil harus dilakukan dengan mempertimbangkan keadilan individual dan keadilan eksternal. Sebagai karyawan di PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang tentunya mereka mengharapkan suatu keadilan dalam pemberian kompensasi. Mereka akan termotivasi untuk bekerja apabila imbalan atas kerja kerasnya didistribusikan secara adil. Pemberian kompensasi yang adil akan menimbulkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, dan akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dari fenomena ini, dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderating berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak semua kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Dalam hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari variabel motivasi, kepuasan kerja, serta kompensasi sebagai variabel moderating yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Research Gap
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara motivasi	Reza Eka Nugraha (2015)

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	terhadap kinerja karyawan.	
	Terdapat pengaruh negatif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.	Supartini dan Suyamto (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.	Anak Agung Ngurah bagus Dhermawan, dkk (2012)
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.	Reza Eka Nugraha (2015)
	Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Afni Can dan Yasri (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Agung Gita Subakti (2013)
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Reza Eka Nugraha (2015)
	Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Mokhammad Yanuar Pradita (2017)

	Hasil Penelitian	Peneliti
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Firziyanah Mustika Utami (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Reza Eka Nugraha⁶ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supartini dan Suyamto⁷ yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama⁸ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Reza Eka Nugraha⁹ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan

⁶ Reza Eka Nugraha, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Data On Corporation)", *Skripsi*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015).

⁷ Supartini dan Suyamto, "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 13, No. 2, Oktober 2015.

⁸ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bali", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012.

⁹ Reza Eka Nugraha, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Data On Corporation)", *Skripsi*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015).

dengan penelitian yang dilakukan oleh Afni Can dan Yasri¹⁰ yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti¹¹ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Reza Eka Nugraha¹² menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Yanuar Pradita¹³ yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami¹⁴ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

¹⁰ Afni Can dan Yasri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari", *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol. 4, No. 1, 2016.

¹¹ Agung Gita Subakti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor", *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 4, No. 2, November 2013.

¹² Reza Eka Nugraha, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Data On Corporation)", *Skripsi*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2015).

¹³ Mokhammad Yanuar Pradita, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Juni 2017.

¹⁴ Firziyanah Mustika Utami, "Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok)", *Skripsi*. (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014).

Tabel 1.3
Research Gap
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kompensasi
Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Kompensasi.	Terdapat pengaruh memperkuat antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi.	Yuses Alkadira Mitas (2014). Sahid danuji dan MD Rahadhini (2012).
	Tidak terdapat pengaruh emmeprkuat antara motivasi antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi.	Gerrit M.Pentury, Djumilah Zain, Umran Nimran dan Armanu Thoyib (2010). Darlisman Dalmy (2009).

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuses Alkadira Mitas¹⁵ dan Sahid Danuji dan MD Rahadhini¹⁶ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh memperkuat antara hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penilitian yang dilakukan oleh Gerrit M.Pentruy, *dkk*¹⁷ menunjukkan bahwa kompensasi tidak memoderat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan

¹⁵ Yuses Alkadira Mitas, "Peranan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci)", *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 2014.

¹⁶ Sahid Danuji, "Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6, No. 2, Desember 2012.

¹⁷ Gerrit M.Pentury, *dkk*, "Pengaruh variabel Anteseden Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Penilaian dan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Manajer Bank di Jawa Timur)", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No. 3, Agustus 2010.

oleh Darlisman Dalmy¹⁸ menunjukkan bahwa reward tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian singkat dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis mengadakan suatu penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi sebagai variabel moderating antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang ?

¹⁸ Darlisman Dalmy, “Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi”, *Tesis*. (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2009).

5. Bagaimana pengaruh kompensasi sebagai variabel moderating antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta kompensasi sebagai variabel moderating terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.
2. Pengamatan dan penelitian ini terbatas hanya pada unit kerja bagian produksi blanket basah pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.

- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan kompensasi pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang.

E. Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

1. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
2. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama di perkuliahan.

B. Bagi Perusahaan

1. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.
2. Berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang untuk guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

C. Bagi Akademik

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusun suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini akan membahas landasan teori, pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, dimensi motivasi kerja, motivasi kerja dalam pandangan islam, pengertian kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja, kepuasan kerja dalam pandangan islam, pengertian kompensasi, dimensi kompensasi, jenis-jenis kompensasi, fungsi dan

tujuan kompensasi, kompensasi dalam pandangan islam, pengertian kinerja, dimensi kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, membangun kinerja, kinerja dalam pandangan islam, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian akan dilakukan secara operasional yang membahas, setting penelitian, desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi objek penelitian secara singkat, deskripsi data penelitian, instrument penelitian, hasil analisis data, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis penelitian, dan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri atas simpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran untuk penelitian selanjutnya.