

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REJEKI AGUNG
MANDIRI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

Nama : Didik Kurohman

NIM : 1921100088

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT REJEKI AGUNG MANDIRI KLATEN**

Diajukan oleh:

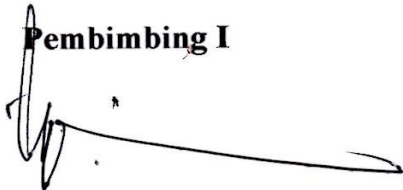
Didik Kurohman

NIM: 1921100088

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas
Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal *18 Juli 2023*

Pembimbing I



Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 197612152005011001

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, SE., MM., M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT REJEKI AGUNG MANDIRI KLATEN**

Diajukan Oleh

DIDIK KUROHMAN

NIM : 1921100088

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Pada tanggal *8 Agustus 2023*

Ketua

Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
Nik.690 301 250

Sekretaris

H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd
NIK.690 098 194

Penguji Utama

Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK. 690 208 290

Penguji Pendamping

Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP. 197612152005011001

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Didik Kurohman
NIM : 1921100088
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REJEKI AGUNG MANDIRI KLATEN” Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditujukan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



SEPUULUH RIBU RUPIAH
10000
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
153DEAKX571081440

Didik Kurohman

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tua ku bapak Karso dan ibu Kuswiyati yang selalu memberikan limpahan kasih sayangnya dan terima kasih atas do'a, dukungan, kesabaran serta nasehat-nasehatnya.
2. Kakak ku Ayuning Karimah yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasinya.
3. Semua orang yang sudah menjadi bagian dari proses pendewasaan ku.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya engkau berharap”

(Q.S AL-Insyirah, 6-8)

“Tidak semua badai datang untuk mengganggu hidupmu. Beberapa datang untuk membersihkan jalanmu”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah Melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu ekonomi (S1) Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Abdul Haris, SE., M.M., M.Pd, Selaku ketua prodi manajemen atas segala ijin dan dukungannya
5. Bapak Dr. Sutrisno Badri S.E., M.Sc, selaku pembimbing utama atas bimbingan, dukungan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Sarwono Nursito. S.E., M.Sc, selaku pembimbing kedua atas segala bimbingan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Universitas Widya Dharma Klaten.
8. Rekan-rekan mahasiswa manajemen angkatan 2019 universitas widya dharma klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan saudara dan tuhan yang maha esa membalas dengan kenikmatan berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juli 2023

Didik Kurohman

DAFTAR ISI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REJEKI AGUNG MANDIRI KLATEN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Batasan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian	6
G. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Manajemen SDM	8
B. Motivasi Kerja.....	13
C. Kompensasi	24
D. Kinerja Karyawan	34
E. Pengaruh Antar Variabel	40
F. Penelitian Terdahulu.....	41
G. Kerangka Pemikiran.....	50
H. Hipotesis.....	50

BAB III METODE PENELITIAN.....	52
A. Lokasi Penelitian.....	52
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	55
D. Metode Pengambilan Sampel.....	56
E. Data dan Metode Pengumpulan Data.....	56
F. Metode Analisis Data	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian	67
B. Analisis Data	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 3. 2 Skala Liktert	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	70
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4. 6 Hasil Kriteria Penilaian Jawaban Responden.....	72
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Rata-Rata Hitung Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Rata-Rata Hitung Variabel Kompensasi	76
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Rata-Rata Hitung Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	84
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4. 18 Hasil Uji Statistik t	91
Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan F	94
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Responden

Lampiran 3 Data Kuesioner

Lampiran 4 Print Out Hasil Analisis Data

Lampiran 5 Tabel t

Lampiran 6 Tabel f

Lampiran 7 Tabel r

ABSTRAK

Didik Kurohman NIM 1921100088. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh sebanyak 115 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,729 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dan probabilitas 0,05. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,903 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dan probabilitas 0,05. Dari hasil analisis linear berganda diketahui bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten dengan F hitung sebesar 36,172 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0.382 atau jika dalam presentase adalah sebesar 38,2%. Semakin besar *Adjusted R²* maka akan semakin kuat hubungan ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,2%, sedangkan 61,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompenasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Didik Kurohman NIM 1921100088. The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance of PT Rejeki Agung Mandiri Klaten

This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on the performance of employees of PT Rejeki Agung Mandiri Klaten. The method used in sampling is a saturated sample of 115 respondents. Primary data collection is done by questionnaire method that has been tested for validity and reliability. The analysis in this study used multiple linear analysis. The results showed that: work motivation has a positive effect on employee performance with a t value of 3,729 and a significance level of 0.000 smaller and probability of 0.05. Compensation has a positive effect on employee performance with a t value of 2.903 and a significance level of 0.004 smaller and probability of 0.05. From the results of multiple linear analysis, it is known that work motivation and compensation simultaneously affect the performance of employees of PT Rejeki Agung Mandiri Klaten with F count of 36,172 with a significant level of 0.000 smaller than 0.05. In addition, the value of the coefficient of determination (R²) is known that the adjusted R² value is 0.382 or if in percentage is 38.2%. The greater the Adjusted R², the stronger the relationship between the three variables in the regression model. It can be concluded that the variables of work motivation and compensation affect employee performance by 38.2%, while the remaining 61.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Compensation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut ditentukan oleh sejumlah aspek, salah satu aspek krusial ialah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia adalah pemeran dari keseluruhan tahap perancangan hingga dengan evaluasi yang bisa memaksimalkan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan. Eksistensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan memiliki kontribusi yang sangat krusial. Karyawan mempunyai kesempatan yang besar untuk terlibat dalam menjalankan aktivitas bisnis perusahaan.

Kemampuan tiap sumber daya manusia pada perusahaan wajib dapat difungsikan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai produksi yang optimal. Mencapai target perusahaan bukan semata-mata bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan. Kesuksesan perusahaan amat ditentukan oleh kemampuan individu para karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan tentunya terus berupaya untuk menaikkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa dicapai.

Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan bantuan dari orang lain. Seseorang selalu berusaha mencukupi kebutuhannya serta membutuhkan motivasi atau dorongan yang berasal dari orang lain untuk menggapai tujuan hidupnya. Manajer organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan dukungan anak buahnya yakni karyawan. Maka dari itu, salah satu tanggung jawab manajer ialah untuk memastikan bahwa karyawan berhasil. Kemampuan bawahan agar berhasil salah satunya berasal dari motivasi.

Pembekalan motivasi yang akurat bisa menumbuhkan semangat, gairah dan kesungguhan untuk bekerja pada diri seseorang. Meningkatkan antusiasme dan keinginan untuk menjadi sukarelawan mengarah pada pekerjaan yang kian efektif, dengan demikian meningkatkan efisiensi kerja. Sedangkan seseorang dengan motivasi kerja rendah bekerja semaunya dan tidak berusaha mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah proses psikologis yang mempengaruhi keselarasan karyawan terhadap sumber daya agar mencapai tujuan tersebut.

Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan kompensasi maupun imbalan yang memadai dan adil, atau cukup bersaing. Pemberian kompensasi yang baik membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan semangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi yang efektif adalah bagian krusial pada pengelolaan sumber daya manusia sebab menunjang untuk memikat dan mempertahankan pekerja-pekerja

yang berbakat. Selain itu juga metode kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh akan kepuasan kerja karyawan sehingga bisa meningkatkan kemampuan karyawan.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja seorang karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Metode kompensasi yang layak, terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan harus dimiliki oleh perusahaan maupun elemen bisnis yang lebih besar.

Salah satu usaha agar meningkatkan keterampilan kerja karyawan ialah dengan menggabungkan kompensasi dan kemajuan karyawan. Ketika karyawan menganggap kompensasi dianggap adil dan kompetitif, maka akan lebih praktis bagi perusahaan agar memikat karyawan yang memiliki potensi, mempertahankan serta memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya, akibatnya keproduktifan karyawan semakin meningkat serta perusahaan bisa menghasilkan produk atau jasa dengan kualitas terbaik.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka karyawan harus memiliki motivasi kerja dan memperoleh kompensasi yang adil agar mendorongnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji masalah kinerja karyawan ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi**

Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten”

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan yang mendasari penelitian judul yang penulis ambil adalah:

1. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan dasar penulis tentang Motivasi Kerja dan Kompensasi
- b. Banyak referensi yang mendukung sehingga mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi serta pokok pembahasan ini sesuai dengan ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi dan Psikologi Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma

2. Alasan Objektif

- a. Penulis ingin memahami seberapa besar dampak motivasi kerja dan kompensasi yang dikontribusikan oleh seorang pimpinan atau atasan akan kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri
- b. Penulis ingin memahami bagaimana pemberian motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.

C. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten?
- c) Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten?

D. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi guna menghindari kesimpang siuran dalam pembahasan, sehingga masalah yang diteliti hanya dibatasi tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan sebagai bekal dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh pada perguruan tinggi pada dunia kerja yang sesungguhnya khususnya dalam hal motivasi kerja dan kompensasi.
2. Bagi lembaga, diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan karyawan.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab di mana masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Kelima bab tersebut berisi:

Bab I. Pendahuluan. Menguraikan tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka. Meliputi pengertian manajemen SDM, pengertian kinerja, pengertian dan konsep Motivasi Kerja, pengertian dan konsep Kompensasi.

Bab III. Metode Penelitian. Pada bab ini berisi tentang metode dalam penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, metode

pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini akan dianalisa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejeki Agung Mandiri Klaten.

Bab V. Penutup. Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten. Semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten. Semakin karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan maka kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten akan semakin tinggi atau semakin meningkat.
3. Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten. Semakin baik motivasi kerja dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik atau semakin meningkat.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan variabel kompensasi sehingga belum dapat menghasilkan kesimpulan menyeluruh mengenai kinerja karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Rejeki Agung Mandiri Klaten.

C. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan
 - a. Diketahui nilai rata-rata variabel motivasi kerja nilai terendah pada pernyataan nomor 7 yang berbunyi “Saya berusaha keras agar mendapat penghargaan dari atasan” mendapat nilai rata-rata jawaban 3,27 dengan kategori “kurang setuju”. Hal ini dapat menjadi dasar untuk memberi saran kepada PT Rejeki Agung Mandiri Klaten yaitu agar meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan bonus selain honor dan membangun kepercayaan karyawan.
 - b. Diketahui nilai rata-rata variabel kompensasi nilai terendah pada pernyataan nomor 4 yang berbunyi “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur” terdapat rata-rata jawaban 3,42 dengan kategori “kurang setuju”. Hal ini dapat menjadi dasar untuk memberi saran kepada PT Rejeki Agung Mandiri Klaten yaitu agar memperhatikan bonus yang diberikan

kepada karyawan sehingga karyawan merasa bonus yang diterima sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel lain selain variabel yang digunakan pada penelitian ini yang mungkin berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Ardili, I., Abdullah, A. G., & Mujdalipah, S. A. (2012, September). Perangkat Penilaian Kinerja Untuk Pembelajaran Teknik Pemeliharaan Ikan. *Jurnal Invotech*, 8(2).
- Arep, I., & Tanjung, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Prosedur dan Penerapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1- 9. 3
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Firzandi, F. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Wido Darinah Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEF.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Analisi Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, R. J. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 165-172.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nawawi. (2011). *manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Toeri Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Pasaribu, R. B. T. *Pengaruh konpemsasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Prabu, A. A. Mangkunegara. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press, Malang.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 201-203.
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE Pers.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1987.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.