

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SPBU 24.373.43 PT BUMI PAMENANG KECAMATAN
PAMENANG KABUPATEN MERANGIN
PROVINSI JAMBI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

Aliffandy Fariza S

NIM. 20211100005

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

April 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI PAMENANG**

Diajukan oleh:

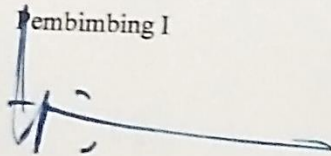
Aliffandy Fariza S

NIM: 20211100005

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

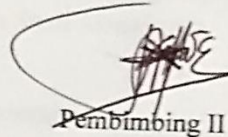
Pada Tanggal

Pembimbing I



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

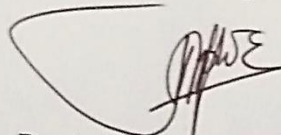
Pembimbing II



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si.
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



Dr. Anis Marjulah, MM
NIK690.994.143

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 24.373.43 PT. BUMI
PAMENANG KECAMATAN PAMENANG KABUPATEN MERANGIN
PROVINSI JAMBI**

Diajukan oleh:
Aliffandy Fariza S

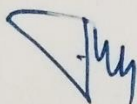
NIM: 20211100005

Telah dipertahankan dihadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Psikologi

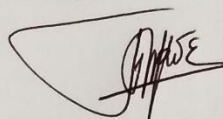
Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen

Ketua



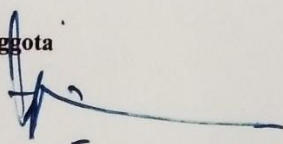
**Dr. H. Arif Yulianto, S.N. S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250**

Sekretaris



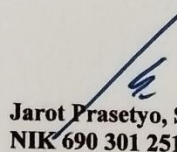
**Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 944 143**

Anggota



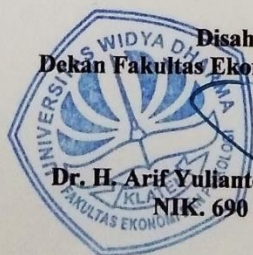
**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK.690 208 290**

Anggota



**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK 690 301 251**

**Disahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi**



**Dr. H. Arif Yulianto, S.N. S.E., M.Si.
NIK. 690 301 250**

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aliffandy Fariza S

NIM : 20211100005

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul :

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 24.373.43 PT BUMI PAMENANG KECAMATAN PAMENANG KABUPATEN MERANGIN PROVINSI JAMBI adalah benar-benar karya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam karya skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

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

Klaten, 2024
Yang membuat pernyataan



Aliffandy Farina S

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Kedua orang Tuaku dan Keluargaku

MOTTO

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

(Q.Q. 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 “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU 24.373.43 PT BUMI PAMENANG KECAMATAN PAMENANG KABUPATEN MERANGIN PROVINSI JAMBI”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu 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, SE., M.Si, selaku Dekan dan Psikologi Universitas Widya Dhara Klaten atas segala ijin, dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Anis Marjukah, SE., MM. 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.

DAFTAR ISI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI PAMENANG	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
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	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Manajemen SDM	8
B. Motivasi Kerja.....	13
C. Kompensasi	23
D. Kinerja Karyawan	33
E. Pengaruh Antar Variabel.....	38
F. Penelitian Terdahulu	40
G. Kerangka Pemikiran.....	45
H. Hipotesis.....	45

BAB III	METODE PENELITIAN	47	
	A. Lokasi Penelitian	47	
	B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian		47
	C. Populasi dan Sampel	50	
	D. Metode Pengambilan Sampel	51	
	E. Data dan Metode Pengumpulan Data	52	
	F. Metode Analisis Data	54	
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	61	
	A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian	61	
	B. Pembahasan	88	
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	90	
	A. Kesimpulan	90	
	B. Keterbatasan	90	
	C. Saran	91	
	DAFTAR PUSTAKA	92	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 3.2	Skala Linkert	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4.6	Hasil Kriteria Penilaian Jawaban Responden.....	70
Tabel 4.7	Hasil Analisis Rata-rata Hitung Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.8	Hasil Analisis Rata-rata Hitung Variabel Kompensasi	73
Tabel 4.9	Hasil Analisis Rata-rata Hitung Variabel Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kompensasi	79
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.17	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.18	Hasil Uji Statistik t	84
Tabel 4.19	Hasil Uji Simultan F.....	87
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	68

ABSTRAK

Alffandy Fariza S. NIM. 2011100005. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 24.373.43 PT Bumi Pamenang Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Jambi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Pamenang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh sebanyak 100 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengisian kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Analisis data 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 r 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 SPBU 24.373.43 PT Bumi Pamenang 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.

Key word : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, koefisien determinasi

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.

Dengan menyandang SPBU PASTIPAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih, SPBU 24.373.43 siap bersaing dengan SPBU berbendera negara asing (Shell dan Petronas) yang ada di Indonesia dan menjadi SPBU terbaik di Kabupaten Merangin Provinsi jambi. SPBU Bumi Pamenang Pertama kali menjual jenis produk BBM seperti Premium, Solar, Peralite, Pertamina, Pertamina Turbo dan Dexlite. Seiring berjalannya waktu PT. Pertamina mngeluarkan SPBU mini yaitu

PERTASHOP di daerah-daerah terpencil atau desa-desa yang jauh dari lokasi SPBU sendiri dengan tujuan untuk mempermudah masyarakat mendapatkan BBM yang layak pakai. Saat ini SPBU 24.373.43 PT. Bumi Pamenang hanya menjual produk BBM jenis Peralite, Solar, Pertamina Turbo dan Dexlite.

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 "**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pamenang**".

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 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

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. Bumi Pamenang.
- b. Penulis ingin memahami bagaimana pemberian motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada PT. Bumi Pamenang.

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. Bumi Pamenang?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pamenang?
- c) Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pamenang?

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.

E. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Bumi Pamenang

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pamenang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pamenang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Pamenang

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 Bumi Pamenang.

Bab V. Kesimpulan dan Saran. Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dan pihak-pihak lain yg berkepentingan..

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 Bumi Pamenang. Semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Semakin karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan maka kinerja karyawan PT Bumi Pamenang akan semakin tinggi atau semakin meningkat.
4. Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Pamenang. 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 Bumi Pamenang
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bumi Pamenang

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 Bumi Pamenang 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 Bumi Pamenang 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 Karang Sari 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 Invotec*, 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 Widodo 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). *JurnalAdministrasi 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 RisetManajemen (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: PTRemaja 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 Personalia 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 Kelim^a. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber D^{aya} Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka P^{elajar}.

