

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI ANEKA KARYATAMA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Wildan Isnain M**

**NIM : 212017059**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI ANEKA KARYATAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Wildan Isnain M**

**NIM : 212017059**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wildan Isnain Muharom  
NIM : 212017059  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang, 2 April 2021



Wildan isnain M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

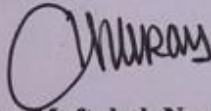
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt. Sri Aneka Karyatama

Nama : Wildan Isnain Muharom  
NIM : 212017059  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

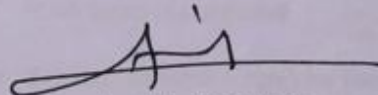
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Juli 2021

**Pembimbing I**



**Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
NIDN: 0216057001

**Pembimbing II**



**Amidi, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229056502

**Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zalcha Trihandayani, SE., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Pahit ku telan manis ku nikmati.*

*Ubah setiap kesulitan menjadi peluang.*

*Pantaskan dirimu menjadi pemenang”.*

*~Wildan Isnain M~*

Dengan Cinta dan Doa

Ku persembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Bapak Sidratul Muntaha dan Ibu Khoiroyyaroh yang membimbingku.
- ❖ Untuk Adikku (Khoirunisa) dan yang selalu ada (Yesi Yulindasari) yang telah menyemangatiku.
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku dan Teman-teman seperjuangan.
- ❖ Untuk Almamater kebangganku. Hidup Mahasiswa.



## PRAKATA

**Assalamualaikum Wr. Wb**

Alhamdulillahirabbilalamin, dengan memanjatkan puji dan syukur atas segala nikmat iman, Islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah SWT sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang**” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis, oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibundaku khoiroyarroh dan ayahandaku sididratul muntaha yang telah memberiku dukungan berupa doa, perhatian, materil dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis hingga saat ini, dan juga penulis menghanturkan ribuan terima kasih kepada Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hj, S.E, M.Si selaku Pembimbing I dan Pak Amidi, S.E, M.Si selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah S.E, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hj, S.E, M.Si dan Pak Amidi, S.E, M.Si selaku pembimbing yang memberi arahan dan masukan dalam penulisan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat seperjuangan dan selalu ada Yesi Yulindasari, Arman Sandi, Dicky Marthadiansyah, Daffa G Pangestu, Meilan Pratama, Rahmat Gumayri, Yudi Jrs, Zainul Akbar, Ririn Dirgantari, Okta Viana Sari, Ayu Lestari, Della Agustin.
8. Keluarga besar ku cucung nenek squad Aditia Zurkarnain S.M terimakasih atas bimbingan dan rangkulannya selama saya berkuliah di Palembang dan Terimakasih banyak untuk kk ku Anugera Utama Lubai, S.E, M.Si yang selalu mengawasi ku serta membimbingku.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah

membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapatkan balasan-Nya.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal dan budi baik yang telah dilakukan dan berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

**Wassalammualaikum Wr. Wb**

Palembang, Juni 2021

Penulis,

**Wildan Isnain M**  
**NIM: 212017059**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENYERTAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKARTA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAM DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAM DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasionalisasi Variabel .....	23
D. Populasi dan Sampel.....	24

E. Data Yang Diperlukan .....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis dan Tehnik Pengumpulan Data.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	36
B. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

TABEL I.1	Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu.....	4
TABEL III.1	Variabel Definisi, Variabel Indikator.....	23
TABEL III.2	Kerangka populasi dan sampel.....	25
TABEL IV.1	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	40
TABEL IV.2	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja.....	41
TABEL IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	42
TABEL IV.4	Hasil Uji Rehabilitas .....	43
TABEL IV.5	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	44
TABEL IV.6	Karakteristik Responden Pendidikan.....	44
TABEL IV.7	Karakteristik Responden Masa Kerja .....	45
TABEL IV.8	Variabel Kompensasi .....	46
TABEL IV.9	Kepuasan Kerja .....	48
TABEL IV.10	Variabel Kinerja Karyawan .....	50
TABEL IV.11	Analisi Regresi Linier Berganda.....	52
TABEL IV.12	Hasil Uji F.....	54
TABEL IV.13	Hasil Uji t.....	55
TABEL IV.14	Hasil Uji Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran .....	21
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4: Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 6: Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 8: Tabel F

Lampiran 9: Tabel t

Lampiran 10: Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran 11: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 12: Plagiarisme

Lampiran 13: Sertifikat AIK

Lampiran 14: Sertifikat Komputer

Lampiran 15: Sertifikat SPSS

Lampiran 16: Sertifikat Seminar

Lampiran 17: Jadwal Penelitian

Lampiran 18: Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Wildan Isnain/212017059/ Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Dalam penelitian ini terdapat 75 sampel perusahaan PT Sri Aneka Karyatama Palembang dengan menggunakan metode kuisisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Adanya pengaruh kompensasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, adanya pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja(Y) karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

**Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Wildan Isnain/212017059/ The Effects of Compensation and Job Satisfaction on Employees Performance.**

The objectives of this study were 1) To determine the effects of compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. 2) To determine the effect of compensation on the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. 3) To determine job satisfaction on the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. This type of research was associative. In this study, there were 75 samples of PT Sri Aneka Karyatama Palembang companies using the questionnaire method. The data obtained were then processed using SPSS tools. The analysis used was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 10%. The results showed that there was a positive influence between compensation variables ( $X_1$ ), job satisfaction ( $X_2$ ) together on ( $Y$ ) employees performance at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. There was a partial effect of compensation ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ) at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, there was the effect of job satisfaction ( $X_2$ ) partially on the performance ( $Y$ ) of employees at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

**Keywords: Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance**



August 4,  
2021

*[Signature]*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, (2017:45).

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan juga



dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya, kompensasi dan disiplin kerja karyawan. (Sudaryo , 2018:205)

Kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu, (Dessler (2017: 125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan, dan memotivasi karyawan serta meningkatkan prestasi karyawan. (Kasmir, 2016:235)

Mangkuprawira (2017: 196) menjelaskan jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dikuasainya. Semakin banyak aspek-aspek dalam

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Brahmasari, (2008:127) Apabila seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya bahwa perilaku pekerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Menurut Widyastuti & Palupiningdyah, (2015:70) Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya . Menurut Edy sutrisno (2016:74) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

PT. Sri Aneka Karyatama yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha dibidang Konstruksi, Supplier, dan Cleaning Services. PT. Sri Aneka karyatama Palembang ini beralamatkan di JL.Mayor Zen PT. Pusri 30118.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan**  
**Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu**

Tahun	Jumlah Pekerjaan	Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Prosentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
2017	212	193	19	8.9
2018	243	210	33	13.5
2019	298	242	56	18.7
2020	310	275	62	20.0

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2017 jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8.9%. Untuk tahun 2018 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13.5%. Pada tahun 2019 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18.7%. Sedangkan tahun 2020 jumlah pekerjaan sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan sebesar 20.0.

Kinerja di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang di identifikasikan bahwa tingkat karyawan yang tidak menyelesaikan perkerjaan tepat waktu pertahunnya meningkat itu artinya tingkat kinerja karyawan di PT. Sri Aneka

Karyatama Palembang ini buruk hal tersebut di buktikan berdasarkan data ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kurangnya kompensasi kepada karyawan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang hal tersebut dikarenakan perusahaan telat membayar gaji kepada karyawan, insentif tidak turun dan tunjangan tidak terpenuhi dari perusahaan seperti asuransi kesehatan untuk karyawan hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut buruk.

Kepuasan kerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang tidak merasa puas dikarenakan tingkat gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu mempengaruhi tingkat gaji karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, Hal tersebut mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan kepada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang sangat berdampak pada kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang dan mempengaruhi tingkat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang"**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

**D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan  
Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Ardalia Theodore, Besti Lilyana. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.3 No.1, Januari 2017.
- Brahmasari, I.A., & Agus, S. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 2. No.19
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalialia&Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Iqbal Hasan (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, dkk (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/index> Vol 10. No 1.Hal 273-283
- Mangkuprawira, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Nanang Tegar. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.

- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Roy Irawan dan Handayani (2018,Maret). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Program Studi Manajemen Administrasi*. Diakses 28 November 2019, Vol II.No 1.Hal 2-3
- R Supomo,Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Surya Firmansyah, I Wayan Mendra, Yenny Verawati. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar*. Jurnal Emas-Vol 2 Nomor 2 Februari 2021.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv