

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. SUMBER DIRI SEMBILAN
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Juanda Sumantri

Nim : 212021115

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FALKULTAS EKONOMI BISNIS**

2025

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. SUMBER DIRI SEMBILAN
KOTA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Juanda Sumantri

Nim : 212021115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS

2025

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juanda Sumantri

Nim : 212021115

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
kepuasan kerja PT. Sumber Diri Sembilan kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah alami 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan 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 ini.

Palembang, Mei 2025



Juanda sumantri

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan
Kerja PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang
Nama : Juanda Sumantri
Nim : 212021115
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I

Pembimbing II


Edy Liswani, SE.,M.Si
NIDN : 002708601


Dr. Mister Candra, S.PD.,M.Si
NIDN : 1005068902

Mengetahui Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani SE.,M.Si,CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S Al Baqarah: 286)

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,tapi berusahalah

Menjadi manusia yang berguna

(Albert einstein)

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dikerjakan,

Hanya tidak ada sesuatu yang mudah

(Penulis)

Kupersembahkan :

Terucap syukur kepadamu Ya Allah:

Kupersembahkan karya yang sederhana ini

Kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku yang tercinta
Ayah Kurnadi Ibu Rita erna
- ❖ Keluarga besarkku yang tercinta
Rian kardina, amelia ananta zahra
- ❖ Dosen beserta almamater
universitas muhammadiyah
palembang



PRAKATA

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumber Diri Sembilani”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak. Edy Liswani, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Dr. Mister Candra, S.PD., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2021 yang telah memberikan doa serta dukungan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Bliboys adil, akbar, yudha, tegar, ade, rozy ,aldika, erin, iwan, rifki, chandra, danu, nahendra, rizal, iyot, Arya, rafli, rahmat, micko,

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2025

Juanda Sumantri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Persembahan Dan Motto.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstact.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Pustaka.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi penelitian.....	27
C. Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data Yang di perlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik analisis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kuesioner Pra-Riset	3
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	29
Tabel IV.1 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.2 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.3 Karakter Responden Berdasarkan pengalaman	43
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Variabel kompensasi.....	49
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Variabel motivasi kerja	50
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel IV.10 Uji Hipotesis F	53
Tabel IV.11 Uji Hipotesis t	54
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	66
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.	67
Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja(Y).....	68
Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden Kompensasi(X1).	69
Lampiran 5 : Tabulasi Jawaban Responden Motivasi kerja(X2).	70
Lampiran 6 : Tabulasi Data Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Pengalaman.....	71
Lampiran 8 : Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja(Y).	73
Lampiran 9 : Validitas dan Reliabilitas Kompensasi(X1).....	75
Lampiran 10 :Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja(X2).	77
Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden.	79
Lampiran 12 : Tabel r.....	85
Lampiran 13 : Tabel Distribusi F.	86
Lampiran 14 : Tabel Distribusi t.....	87
Lampiran 15 :Analisis Regresi Linier Berganda,Uji F dan Uji t.....	88

ABSTRAK

Juanda Sumantri/212021115/Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisioner. Populasi penelitian di PT. Sumber Diri Sembilan 120 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 55. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 3,224 + 0,540X_1 + 0,250X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $F_{hitung} (23,101) > F_{tabel} 2,79$ dengan signifikan $0,000 < 0,10$. Secara parsial diketahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,544) > t_{tabel} (1,675)$ dengan signifikan $t \ 0,000 < 0,1$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t_{hitung} (1,969) > t_{tabel} (1,675)$ dengan signifikan $t \ 0,054 < 0,1$. Determinasi $0,450 (45,0\%)$ variabel Kompensasi dan Motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya $35,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci :Kompensasi,Motivasi Kerja,Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Juanda Sumantri/212021115/The Influence of Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction

This research aims to determine the influence of compensation and work motivation on job satisfaction PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang This type of research is associative research. The data collection technique used in the research was by distributing questionnaires. Research population PT.Sumber Diri Sembilan 120 employees. The number of samples in the research was 55. The data analysis used in the research was qualitative and quantitative. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination.

The research results show that there is an influence of compensation and work motivation on job satisfaction. This is proven by the results of multiple linear regression $Y=3.224+0.540X_1+0.250X_2$. Simultaneously, it shows that there is a positive and significant influence of Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction with a value of $F_{count} (23.101) > F_{table} 2.79$ with a significance of $0.000 < 0.10$. Partially, it is known that compensation has an effect on job satisfaction with a value of $t_{count} (4.544) > t_{table} (1.675)$ with a significant t of $0.000 < 0.1$. Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction with a value of $t_{count} (1.969) > t_{table} (1.675)$ with a significant t of $0.054 < 0.1$. Determination of 0.450 (45.0%) of the Compensation and Work Motivation variables is able to explain job satisfaction. Meanwhile, the remaining 35.0% is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang, sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Oleh karena itu suatu negara pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin di capai.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikatakan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh, berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memandai.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Afandi (2018:192) Kompensasi yang pantas, karyawan menginginkan system penggajian dan kebijakan promosi yang mereka anggap, tidak ambigu dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

Menurut Afandi (2018:23) Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antar lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:73) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemanguri, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang, hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

PT. Sumber Diri Sembilan merupakan angkutan minyak swasta perusahaan di bidang jasa angkutan minyak di luar kota Palembang, Jambi, Lampung Jakarta perusahaan yang dimiliki oleh

grub soleh. pada awalnya PT. Sumber Diri Sembilan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan minyak cpo yang didirikan 2010. Perusahaan ini merencana pengangkutan minyak cpo membawa perusahaan terus tumbuh dan pengembangan sesuai dengan rencana strategis perusahaan.dengan visi akan menjadi salah satu prusahaan terdepan.

Terkait fenomena kepuasan kerja peneliti melakukan prariset.hal ini dilakukan untuk memperjelaskan fenomena tersebut adapun hasil prariset, dapat dilihat pada tabel 1.1 tersebut

Tabel 1.1
Data Prariset kepuasan kerja PT.Sumber Diri Sembilan

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan dalam pekerjaannya	12	18
2	karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya	10	20
3	Karyawan mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi	17	13
4	karyawan merasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial	18	12
5	Peluang kesempatan untuk promosi di perusahaan ini sangat terbuka	14	16

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Diri Sembilan, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 prariset diatas .karyawan kurangnya pengalaman kerja dapat menyebabkan ketidakpastian dalam memilih pekerjaan yang tidak sesuai, mungkin belum sepenuhnya memahami dalam pekerjaan diperusahaan . Karyawan merasa beban kerja terlalu tidak mendapatkan yang sesuai cenderung merasa gaji mereka tidak adil. Karyawan yang dipromosikan belum sesuai yang dimiliki keterampilan

dan kemampuan dengan posisi mereka.

Selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memeberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi yang mepengaruhi kepuasan kerja PT. Sumber diri sembilan kota Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Prariset kompensasi pada PT.Sumber diri Sembilan

No	Pertanyaan untuk responden	Ya	Tidak
1	Kenaikan gaji yang diterima setiap tahun nya sudah sesuai dengan kinerja	10	20
2	Perusahaan memberikan insetif bagi karyawan yang mencapai target kinerja	12	18
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	13	17
4	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah mendukung kinerja	16	14

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Diri Sembilan, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 prariset diatas, Karyawan kurang keterampilan negosiasi yang baik mungkin kesulitan untuk mendapatkan Kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerja, jika mereka tidak menerima gaji yang sesuai karyawan inginkan.insetif dalam kondisi, perusahaan mungkin memilih untuk memberikan insetif agar karyawan tidak merasa kecewa dan memutuskan keluar, keadilan pemberian insetif dapat dianggap sebagai bentuk keadilan bagi karyawan yang telah bekerja keras, meskipun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kebutuhan karyawan dapat berubah seiring waktu,karena perubahan gaya hidup,peningkatan gaya hidup atau perubahan prioritas keluarga, tunjangan memadai mungkin menjadi tidak relavan atau tidak mencukupi.

Tekait Fenomena motivasi kerja berdasarkan jawaban responden pada prariset dapat dilihat tabel 1.3

Tabel 1.3
Data prariset motivasi kerja PT.Sumber Diri Sembilan

No	Pertanyaan untuk responden	Iya	Tidak
1	Karyawan sering memperhatikan detail dalam pekerjaan di perusahaan	14	16
2	Karyawan bersedia untuk belajar hal-hal baru yang berkaitan pekerjaan di perusahaan	10	20
3	Karyawan mempertimbangkan alternatif sebelum mengambil keputusan	11	21

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Diri Sembilan, 2024

, berdasarkan tabel 1.3 diatas, kurangnya karyawan pengakuan atau apresiasi juga dapat menutunkan motivasi, karyawan yang tidak memilih keterampilan atau pelatihan yang memadai kesulitan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang benar.karyawan merasa tidak termotivasi untuk belajar hal baru jika mereka tidak melihat manfaatnya bagi diri mereka sendiri atau bagi perusahaan.kurangnya pengakuan atau penghargaan upaya pembelajaran juga dapat menurun motivasi. Keputusan yang tidak optimal, mengabaikan alternatif dapat menyebabkan keputusan yang kurang efektif,efisien,atau inovatif.solusi yang dipilih tidak mengatasi akar masalah atau menimbulkan masalah baru.

Dari uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang menyebabkan kepuasan kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang belum optimal yaitu berdasarkan latar belakang masalah peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Motibasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang?
2. Apakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang?
3. Apakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Bagi pihak perusahaan PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan kompensasi, motivasi kerja , , dan kepuasan kerja. pada Perusahaan PT Sumber Diri Sembilan . Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya di prodi Manajemen

DAFTAR PUSTAKA

- Adiek Astika Clara Sudarni, F. (2023). *Manajemen Strategik* (1st Ed.). Seval Literindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Zanafa Publishing.
- Afni Soraya Sirait, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(02), 70–80.
- Ary Kusnadi, A. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Agri Andalas Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma*. 4, 164–176.
- Diah israini asiati dkk (2019), *metode penelitian bisnis* Palembang: Noer fikri Palembang
- Firdaus, H. S., & Zaki, H. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan Sdm Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Subur Agro Makmur (Pt.Sam)*. 2, 290–301.
- iqbal hasan,(2015),*analisis data penelitian dengan statistik* jakarta pt bumi aksara
- Lidia Egie, Witarsa, O. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Skub Pada Pt Gam-Kms Desa Tebedak Kabupaten Landak*. 12, 3114–3121. <https://doi.org/10.26418/jppk.V12i12.71861>
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/Sultanist.V7i2.149>
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., DwiYanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V4i1.1408>
- Raymond. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.).

Rafsan Jani Ernur, S. I. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerjakaryawan pt tasma puja di pekanbaru*. XII(2), 337–355.

Robins, Stephen,(2019) *perilaku organisasi* jakarta salemba empat

Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 1 Sawit Langkat. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1413-1426.

Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, & Siti Wardah Pratidina Nasution. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>

Sugiyono (2016), *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode RAD* Bandung CV. Alfabeta

Sutrisno,E.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono (2017), *Metode penelitian* Bandung Alfabeta

Suwardi.(2017).*Manajemen dan Evaluasi kinerja* jakarta :Rineka Cipta