

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INSTITUT RAHMANIYAH
SEKAYU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh :

Nama : DARIA SARI
NPM : 235041030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNVERSTAS TRIDINANTI PALEMBANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS


Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti


Nama : DARIA SARI
NPM : 235041030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pembimbing Tesis

Tanggal 14/09/2024 Pembimbing I


:
Dr. Nasir, S.P., M.Si.
NIDN: 0020077301

Tanggal 14/09/2024 Pembimbing II


:
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Misy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 14/09/2024

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 14/09/2024

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : DARIA SARI
NPM : 235041030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

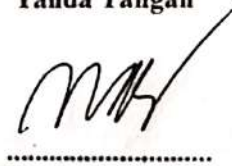
Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Nasir, S.P., M.Si.
NIDN: 0020077301

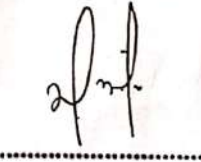
14/09/2024



Anggota Penguji :

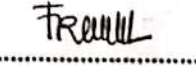
1. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN: 0214038501

14/09/2024



2. Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.
NIDN : 02050690001

14/09/2024



Mengetahui :

Palembang, 2024
Dekan FEB

Palembang, 14/09/2024
Kaprod MM



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daria Sari

NPM : 235041030

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabilah ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024

Yang menyatakan,



Daria Sari

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survei. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Penulis melakukan survei dalam pengumpulan data melalui media kuesioner yang disebarkan kepada responden yang penulis telah tentukan sebelumnya. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan sales Institut Rahmadiyah Sekayu yang berjumlah 52 orang.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut : variabel X_1 (Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan variabel X_2 (Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z (Kepuasan Kerja) variabel X_1 (Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z (Kepuasan Kerja) X_2 (Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z (Kinerja) variabel Z (Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan) variabel Z (Kepuasan Kerja) secara signifikan memediasi pengaruh antara X_1 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) variabel Z (Kepuasan Kerja) memediasi pengaruh antara X_2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Dari hasil *R-square* pada tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel Y (*Kinerja Karyawan*) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (*Kompensasi*) dan X_2 (*Motivasi*) memberikan pengaruh variabel Y (*Kinerja Karyawan*) sebesar 81 % dan sisanya 19 % nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Sedangkan pada variabel Z (*Kepuasan Kerja*) memiliki nilai 0,875. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (*Kompensasi*) X_2 (*Motivasi*) dan Z (*Kepuasan Kerja*) memberikan pengaruh pada variabel Y (*Kinerja Karyawan*) sebesar 87,5% dan sisanya 12,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

ABSTRACT

Daria Sari "The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at the Sekayu Rahmadiyah Institute" under the Supervisor of Nasir and Sari Sakarina

The research method used in this study is a quantitative research method with a descriptive and verification approach with a survey approach. Survey research methods are used to obtain data from certain natural places (not artificial). The author conducted a survey in collecting data through questionnaire media that was distributed to respondents who the author had specified before. The sample in this study was the 52 people Sales of Rahmadiyah Institute Rahmadiyah.

Based on the results of data analysis and hypothesis testing are as follows: Variable X1 (Compensation) has a positive and significant effect on Y (employee performance) the X2 variable (motivation) has a positive and significant effect on Z (job satisfaction) variable X1 (compensation) has a positive and significant effect on Z (job satisfaction) X2 (motivation) has a positive and significant effect on z (performance) variable z (job satisfaction) positive and significant effect on y (employee performance) variable z (job satisfaction) significantly mediate the effect between x1 (compensation) on Y (Employee Performance) Variable Z (Job Satisfaction) Mediating the Effect between X2 (Motivation) on Y (Employee Performance)

From the R-Square results in Table 4.11 it can be explained that the Y variable (employee performance) has a R-Square value of 0.819. This shows that the variable x1 (compensation) and x2 (motivation) gives the effect of the Y (employee performance) of 81 % and the remaining 19 % is influenced by other variables outside the variable studied. Whereas the Z (job satisfaction) variable has a value of 0.875. This value indicates that the variable X1 (compensation) X2 (motivation) and Z (job satisfaction) have an effect on the Z (performance) variable of 87.5 % and the remaining 12.5 % is influenced by other variables outside the variables studied.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Institut Rahmadiyah Sekayu”

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang sekaligus selaku pembimbing II Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.,CHRM, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Dr. Nasir, SP, M.Si, selaku pembimbing I, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Seluruh keluarga terutama Papa dan Mama yang senantiasa mendoakan, membantu dan memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Suami dan mertua tercinta yang telah berjuang bersama-sama dan selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu. Anakku tercinta Almaira oktavia yang senantiasa menjadi tujuan dalam hidup.
9. Teman-teman angkatan 50 Magister Manajemen Universtas Tridinanti yang selalu belajar dan berjuang bersama dalam menyelesaikan pendidikan Strata-2 ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, Agustus 2024
Penulis
Daria Sari

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Perumusan Masalah.....	4
1.4. Batasan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Motivasi	13
2.1.3. Kompensasi	20
2.1.4. Kepuasan Kerja	27
2.2. Hubungan antar Variable	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1. Tempat Penelitian	40
3.1.2 Waktu Penelitian	40
3.2. Desain Penelitian.....	41
3.3.1. Populasi.....	42
3.3.2. Sampel.....	43
3.4.1. Sumber Data.....	43
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.6. Teknik Analisis Data	51
3.7. Hipotesis Statistik.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	50
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 3.6 Faktor Demografi	52
Tabel 3.7 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	53
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Kategori Jawaban.....	65
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden.....	66
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	70
Tabel 4.9 Cross Loading.....	71
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i>	73
Tabel 13. Hasil Ringkasan Hipotesis	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Nilai Loading Faktor	68
Gambar 4.2 Nilai Uji T-Statistik	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan di Era Globalisasi yang sudah maju dengan teknologi ini, manusia tidak dapat hidup bebas dengan alam dan lingkungannya, hidup selalu dikelilingi oleh teknologi, organisasi dan sistem yang diciptakan sendiri. Memang secara logika berkat ilmu pengetahuan dan teknologi manusia bisa bangkit dan tidak lagi gagap teknologi (GAPTEK), akan tetapi secara sistematis manusia mulai bergantung pada hasil ciptaannya dan organisasinya. Globalisasi pada prinsipnya mengacu pada perkembangan yang cepat dalam teknologi, komunikasi, transformasi, informasi yang bisa dijangkau lebih mudah. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju di Era Globalisasi ini setiap individu harus mampu tanggap dan *update* informasi-informasi yang terjadi pada saat ini agar dapat terus belajar untuk menemukan ide yang baru.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta asset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan di Era Globalisasi yang sudah maju dengan teknologi ini, manusia tidak dapat hidup bebas dengan alam dan lingkungannya, hidup selalu dikelilingi oleh teknologi, organisasi dan sistem yang diciptakan sendiri. Memang secara logika berkat ilmu pengetahuan dan teknologi manusia bisa bangkit dan tidak lagi gagap teknologi (GAPTEK), akan tetapi secara sistematis manusia mulai bergantung pada hasil ciptaannya dan organisasinya. Globalisasi pada prinsipnya mengacu pada perkembangan yang cepat dalam teknologi, komunikasi, transformasi, informasi yang bisa dijangkau lebih mudah. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju di Era Globalisasi ini setiap individu harus mampu tanggap dan *update* informasi-informasi yang terjadi pada saat ini agar dapat terus belajar untuk menemukan ide yang baru.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta asset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna

bila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Dalam berbisnis, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam perusahaan, keberhasilan dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan juga membutuhkan sebuah motivasi yang dilakukan, karena motivasi sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan merasa bahwa diperhatikan atau sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam pemberian kompensasi pun harus dilakukan secara adil agar tidak menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi yang ada dalam suatu

perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta penurunan efektifitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Institut Rahmadiyah Sekayu yang merupakan Perguruan Tinggi yang beralamat di Kabupaten Musi Banyuasin. Pada Institut Rahmadiyah Sekayu membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, oleh karenanya pemberian kompensasi dan motivasi merupakan alat yang diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan saya di Institut Rahmadiyah Sekayu masih perlu ditingkatkan lagi yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja Fenomena yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah Kompensasi, motivasi serta kepuasan kerja karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul adalah rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan. Dengan permasalahan-permasalahan kompensasi dan motivasi yang ditimbulkan permasalahan kepuasan kerja juga masih ditemukan di Institut Rahmadiyah Sekayu dengan ditandai pegawai masih ada yang bekerja mengalami kesulitan karena tidak sesuai dengan bidang ketrampilannya tidak hanya itu saja namun peningkatan peluang karir di Institut Rahmadiyah Sekayu juga masih minim dikarenakan minimnya dilakukan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Institut Rahmadiyah Sekayu dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu belum memuaskan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan pada Institut Rahmadiyah Sekayu
3. Masih dijumpai adanya beberapa karyawan yang kinerjanya menurun pada Institut Rahmadiyah Sekayu
4. Karyawan merasa kurang adilnya kebijakan promosi yang menyebabkan ketidakpuasan kerja
5. Rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu?

1.4. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Akan tetapi pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan serta disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti.

Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan Institut Rahmadiyah Sekayu. Kompensasi dan motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Institut Rahmadiyah Sekayu.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Institut Rahmadiyah Sekayu
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Institut Rahmadiyah Sekayu.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Institut Rahmadiyah Sekayu.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Institut Rahmadiyah Sekayu.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Institut Rahmadiyah Sekayu

Dalam penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga perusahaan dapat mengoreksi pemberian kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawannya dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai dunia kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain rujukan atau referensi dalam melakukan kajian terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruh kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja di suatu perusahaan. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- . *Kurniawan, Heru. 2021. Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Deepublish(2012:118)*
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta. 2018 : 74).*
- Anintyas, P. D., & Setia Tjahyanti. (2023). Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai. Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica, 61(3)(1), 20–31.*
- Ariesta Heksarini. (2021). Konsep Penilaian Kinerja*
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>*
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology, 1–94Badeni (2017:*
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta*
- DEWI, D. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Negeri Winong Mirit Kebumen. [http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/%0Ahttp://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/1/Cover Bab I Bab V daftar pustaka .pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/%0Ahttp://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/1/Cover%20Bab%20I%20-%20Bab%20V%20daftar%20pustaka.pdf)*
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hartini, Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, Hidayatinnisa, N., Husniadi, & Aziz, F. (2021). KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.*
- Heriyono, D. (2021). Kompensasi Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.*
- Herlina, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>*

- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *manajemen sumber daya manusia perusahaan.pdf* (p. 172). PT. Remaja RosdaKarya.
- Nawastuti, Rati. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang). Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Isntitut Agama Islam Negeri Salatiga. Semaran
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pranata*. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan. Pada Solaria Di Mall Centre Point Medan. *Jurnal Repository UMA Vol 12*.
- Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: AlfabetaRahayu & Rushadiyati (2021
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmawati, M. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Di Rumah Makan Pecak Bandengsawah Luhur, *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 3 No 2. 3(2).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rifa'i, Rosalia Sela, R. N. S. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Accounting*
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1., Salemba Empat. Jakarta
- Sakarina Sari (2022) “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu*” CV. Budi Utama, Jogjakarta
- Setyorini, R. (2021). Mekanisme Pertahanan dan Konflik Tokoh dalam Novel Si Anak Badai Karya Tere Liye. *Deiksis*, 13(1), 1-3. <https://doi.org/10.30998/deiksis.v13i1.5459>

- Sitorus, R. J. (2021). Persepsi masyarakat terhadap vaksin Covid-19 di Sumatera Selatan. (Skripsi) Universitas Sriwijaya. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2021 dari <https://repository.unsri.ac.id/51508/>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno*, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Handoko (2020)
- Swaminathan, Dewi, (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/emor/article/view/1699>
- Widodo, Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.
- Yelvita, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru
- Yulia, Ritonga, S., Zebua, Y., & Kartikaningsih, R. (2022). Machine Translated by Google Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , dan Kerja Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pada PT Labuhanbatu Machine Translated by Google.