

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER*
PT. MARGONO MEGA TRANSPORT JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : CORNELIUS ALBERT

NPM : 115190288

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER*
PT. MARGONO MEGA TRANSPORT JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : CORNELIUS ALBERT

NPM : 115190288

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Cornelius Albert
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190288
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : Citra Garden 5 Blok D4/12, Jakarta Barat
Telp. [REDACTED]
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Januari 2023



Cornelius Albert

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.


**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CORNELIUS ALBERT
NIM : **115190288**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DRIVER PT. MARGONO MEGA
TRANSPORT JAKARTA.

Jakarta, 29 Desember 2022

Pembimbing



(EDALMEN S.E., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CORNELIUS ALBERT
NIM : **115190288**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DRIVER PT. MARGONO MEGA
TRANSPORT JAKARTA.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Desember 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim Penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji : - Prof. Carunia Mulya Firdausy, MADE, Ph. D., APU
- Tommy Setiawan Ruslim, S.E., M.M.
- Edalmen, S.E, M.M

Jakarta,
Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) CORNELIUS ALBERT

(B) PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MARGONO MEGA TRANSPORT JAKARTA.

(C) CV + 59 halaman, 2023, 19 tabel, 6 gambar, 3 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Margono Mega Transport. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan mengambil 81 orang driver yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kausalitas dan metode pengambilan data yang digunakan adalah menebarkan kuesioner dengan skala likert secara langsung. Program yang digunakan untuk mengelola data yang telah diterima adalah *Smart PLS 3* dan metode yang digunakan untuk mengelola data adalah *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja.

(F) Daftar Pustaka

(G) EDALMEN S.E., M.M.

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS
JAKARTA

(A) *CORNELIUS ALBERT*

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION, TRAINING, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. MARGONO MEGA TRANSPORT JAKARTA.*

(C) *CV + 59 pages, 2023, 19 tables, 6 pictures, 3 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *This study aims to determine the effect of rewards, training, and work motivation on job satisfaction at PT. Mega Margono Transportation. This study used a sampling technique used in this study using non-probability sampling by taking 81 drivers as respondents. The method used is the causality research method and the data collection method used is distributing questionnaires with an likert scale directly. The program used to manage the data that has been received is Smart PLS 3 and the method used to manage the data is Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results obtained from this study are that stimulation and training have a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, work motivation has a negative and significant effect on job satisfaction.*

Keyword: Compensation, Training, Work Motivation, Job Satisfaction

(F) *Reference List*

(G) *EDALMEN S.E., M.M.*

*Learn from the past, live for the today,
and plan for tomorrow.*

The best pleasure in life is doing what people say you can't do.

Karya skripsi ini saya persembahkan untuk
Orang tua tercinta,
Kakak dan Adik tersayang,
dan sahabat-sahabat terkasih.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MARGONO MEGA TRANSPORT JAKARTA”**. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak dukungan dan kontribusi dari dosen pembimbing, dukungan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kekuatannya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan hasil yang memuaskan.
2. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran selama proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh keluarga tercinta, khususnya papa, mama, kakak dan adik, serta semua keluarga besar yang sudah memberikan dukungan dan doa.
7. Kepada teman terdekat, yaitu Grecia Ratna Ephelia, Ferdinand Wijaya, Alex Valentino, Stefano, Bryan Adinata, Niki Erlando dan lain-lain yang sudah memberikan dukungan, memberikan doa dan membantu dalam segala hal.

8. Kepada teman-teman perkuliahan dari semester 1, yaitu Robertus, Irvine, Justin, Nicholas, Oktavianus, Hengky, Antonius, dan teman sekitar yang selalu memberi dukungan dan menyemangati hingga skripsi ini selesai.
9. Kepada teman-teman lembaga DPM FEB angkatan 2019 dan teman-teman UKM FUTSAL UNTAR yang sudah memberi dukungan dan menyemangati pada saat melakukan proses penyelesaian karya ini.
10. Kepada teman-teman satu bimbingan yang saling membantu memberikan informasi, pengetahuan dan saran selama proses penulisan skripsi ini.
11. Kepada seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
12. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis, oleh karena itu saran dan kritik yang bermanfaat untuk membangun dari semua pihak akan sangat membantu bagi peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama karyawan PT. Margono Mega Transport di Jakarta.

Jakarta, xxx



Cornelius Albert

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
Karya skripsi ini saya persembahkan untuk	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II	7

A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
B. Definisi Konseptual Variable.....	10
1. Pengertian Kompensasi	10
2. Pengertian Pelatihan.....	11
3. Pengertian Motivasi	12
4. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
C. Penelitian Relevan.....	14
D. Keterkaitan Antar Variable.....	17
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	17
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	18
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	18
E. Kerangka Pemikiran	18
F. Hipotesis.....	19
BAB III	20
A. Desain Penelitian.....	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	20
1. Populasi.....	20
2. Teknik Pengambilan Sampel	20
3. Ukuran Sampel	21
C. Operasional Variable dan Instrumen	21
1. Kompensasi.....	22
2. Pelatihan	22
3. Motivasi.....	23
4. Kepuasan Kerja	23
D. Analisis Validitas dan Reabilitas	24
1. Pengujian Validitas.....	24
A. <i>Convergent Validity</i>	24
B. <i>Average variance extracted (AVE)</i>	24

2.	Pengujian Reliabilitas	24
A.	<i>Composite Reliability</i>	25
B.	<i>Cronbach's Alpha</i>	25
E.	Analisis Data	25
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	25
2.	Uji Effect Size (f^2)	25
3.	Uji Pengukuran Q-Square (Q^2)	26
4.	Uji Hipotesis	26
F.	Asumsi Analisis Data	27
G.	Hasil Analisis dan Reliabilitas	27
1.	Pengujian Validitas	27
2.	Pengujian Reliabilitas	29
	BAB IV	30
A.	Deskripsi Subyek Penelitian	30
1.	Umur	30
2.	Lama Bekerja	30
3.	Pendidikan	31
B.	Deskripsi Obyek Penelitian	31
1.	Kompensasi	32
2.	Pelatihan	33
3.	Motivasi	34
4.	Kepuasan Kerja	36
C.	Hasil Analisis Data	37
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37
2.	Uji Effect Size (f^2)	38
3.	Uji Pengukuran Q-Square (Q^2)	38
4.	Uji Goodness of Fit (GoF)	39
5.	Uji Hipotesis	39

D. Pembahasan	40
BAB V	43
A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan dan Saran	43
1. Saran	43
a. Saran untuk penelitian selanjutnya.....	43
b. Saran untuk Perusahaan.	43
c. Saran untuk institusi pendidikan	44
DAFTAR PUSTAKA	45
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	58
DATA PRIBADI	58
PENDIDIKAN FORMAL	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan	14
Tabel 3.1 Skala Likert.....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Kompensasi	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Pelatihan	22
Tabel 3.4 Operasionalisasi Motivasi Kerja	23
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
Tabel 3.6 <i>Outer Loading</i>	28
Tabel 3.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	28
Tabel 3.8 <i>Composite Reability</i>	29
Tabel 3.9 <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur Pekerja.....	30
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	32
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	33
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi	34
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Pengukuran <i>Q-Square</i> (Q^2).....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan	2
Gambar 2.1 Model Penelitian	19
Gambar 3.1 <i>Loading Factor</i>	27
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	30
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Gambar 4.7 <i>Bootstrapping</i>	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	52
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	56
Lampiran 3 Hasil Analisis Data	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan adanya perubahan yang signifikan, persaingan yang kompetitif serta tingkat ketidakpastian yang tinggi. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era global, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Kepuasan suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi karyawan yang dimiliki perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan memiliki fungsi dan peran yang sangat penting demi tercapai tujuan perusahaan. Sutikno (2018) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang terlibat secara langsung dalam suatu perusahaan dan sumber daya manusia yang kompeten dapat membantu perusahaan tersebut ketika ingin berusaha mencapai tujuannya, maka sumber daya yang kompeten harus dikelola karena dapat menjadi aset yang berharga untuk perusahaan yang nantinya dapat menjadi pekerja yang kualitas bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu untuk memerhatikan kepuasan kerja yang merujuk atas kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Andriani (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada para pekerja, diantara melalui faktor internal atau kepribadian pekerja tersebut, maupun faktor eksternal seperti faktor lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan pelatihan yang dirasa bermanfaat untuk mengasah kemampuan pekerja itu sendiri, sehingga pekerja merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja karena adanya dorongan keluarga maupun atasan oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang di milikinya.

Andriani (2020) juga menjelaskan bahwa setiap perusahaan tentu menginginkan semua orang yang bekerja di perusahaannya dapat bekerja dengan semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hal tersebut, maka para pekerja perlu mengetahui visi dan misi

perusahaan serta standar operasional prosedur yang dimiliki perusahaan agar pekerja tersebut dapat bekerja secara maksimal dan dengan mengetahui dasar-dasar perusahaan yang ada di dalam perusahaan maka diharapkan pekerja dapat memiliki kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu masalah yang ada dalam perusahaan logistik PT. Margono Mega Transport adalah mengenai kepuasan kerja. Begitu juga dengan yang dialami oleh driver PT. Margono Mega Transport karena terdapat kepuasan kerja driver tergolong rendah berdasarkan penelitian yang dilakukan berdasarkan dari penyebaran survei berikut ini :

KUISIONER KEPUASAN KERJA DRIVER

Nama :

Umur / Tanggal lahir :

Masa Kerja :Tahun

Beri tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap benar !

Beri tanda silang pada kolom :

5 : Bila anda sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.
 4 : Bila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 3 : Bila anda tidak tahu dengan pernyataan tersebut.
 2 : Bila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 1 : Bila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang saya dapat sekarang					
3	Saya merasa nyaman dengan keadaan dan fasilitas tempat saya bekerja sekarang					
4	Saya merasa pekerja disini dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan					
5	Saya merasa manager operasional mau mendengarkan keluhan, kritik, dan saran dari pekerja					

Sumber : https://repository.maranatha.edu/6685/2/0330024_Appendices.pdf

Gambar 1.1

Kuesioner Kepuasan Kerja Driver

Berdasarkan dari survei di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja driver logistik PT. Margono Mega Transport rendahnya dikarenakan, berdasar pada data yang di dapat pada saat melakukan survei terhadap 21 driver menggambarkan bahwa kepuasan kerja driver PT. Margono Mega Transport memiliki kepuasan kerja sebagai berikut, driver yang merasa sangat tidak setuju sebanyak 34.28%, yang merasa tidak setuju sebanyak 36.16%, yang merasa setuju sebanyak 13.3%, dan yang merasa sangat setuju sebanyak 16.16%. Berdasarkan informasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar driver tidak merasa puas dalam bekerja saat bekerja di salah satu perusahaan logistik yang ada di jakarta yaitu, PT. Margono Mega Transport.

Sanubari & Amalia (2019) mengatakan kalau kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperlu diperhatikan oleh para pekerja dan menurut penuturan yang disampaikan oleh driver saat wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 2 driver yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun di lingkungan Kawasan industri cibitung mengungkapkan bahwa driver mengaku bahwa saat ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa belum cukup, Berdasarkan penuturan responden saat pra-survei dan dapat dikatakan bahwa driver cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan menurut Hasibuan & Silvya (2019). Sehingga, kompensasi menjadi masalah bagi sebagian besar pekerja karena dengan adanya kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja oleh karena itu, dalam suatu perusahaan perlu diberikan kompensasi ketika pekerja dalam perusahaan dirasa memiliki kompetensi yang memadai, sedangkan untuk pekerja yang memiliki kemampuan yang dirasa kurang dapat ditingkatkan dan dikembangkan dengan mengikuti pelatihan kerja yang dibuat oleh perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pemahaman mengenai visi misi perusahaan dan hal-hal apa saja yang boleh dilakukan dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan Yani (2012). Dengan dilaksanakannya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka diharapkan tidak adanya kecemburuan sosial antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya sehingga dapat tercapainya efisiensi dan efektivitas di dalam suatu perusahaan dan program pelatihan dan pendidikan yang telah ada di dalam perusahaan yang dilakukan baik itu yang sifatnya formal maupun informal dapat di tingkatkan agar setiap orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memahami tugas pokok dan fungsi sesuai posisi yang dipercayakan sehingga, tujuan dari pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat dilaksanakan secara maksimal selain memberikan pelatihan perusahaan juga perlu memberikan motivasi agar pekerja dapat lebih bersemangat dalam bekerja sehingga, pekerja dapat meningkatkan kontribusi agar produktivitasnya dalam bekerja dapat dirasakan oleh perusahaan.

Hafidzi (2019) mengatakan bahawa motivasi kerja dapat timbul ketika adanya beragam keperluan yang diinginkan oleh para pekerja dan keinginan pekerja dalam memenuhi keperluan ini kemudian bisa menjadi motivasi untuk bekerja menjadi lebih bersemangat sehingga dapat terciptanya rasa nyaman dalam bekerja yang membuat para pekerja mampu bekerjasama secara efektif dan terintegritas. Masram & Muah (2017)

mengatakan motivasi adalah segala upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kepuasan dalam kerja, karena motivasi dirasa penting untuk meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja.

Faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian terdahulu yang terdiri dari kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rasyid & Tanjung (2020) dan Okechukwu (2017) mengatakan bahwa pelatihan terdapat pengaruhnya yang sifatnya positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, berlawanan dengan hal itu pada penelitian yang dilakukan oleh Ratag (2016) mengemukakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, berlawanan dengan hal itu pada penelitian lain yang dikemukakan oleh Tamali & Munasip (2019) mengemukakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh negatif tetapi signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Merujuk dari hasil penelitian dari Rasyid & Tanjung (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, yang berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid & Wahyundaru (2020) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Margono Mega Transport sendiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan jasa driver dan mobil tronton yang nantinya akan di kontrak oleh customer. Driver pada PT. Margono Mega Transport merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam menopang bisnis tersebut. Berdasarkan dari hasil research gap diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Margono Mega Transport Jakarta" yang berlokasi di Kawasan industri cibitung.

2. Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja di PT. Margono Mega Transport rendah.
2. Kompensasi yang diberikan kepada driver dirasa kurang sesuai mengakibatkan kepuasan kerja menurun.
3. Kontribusi pekerja terhadap perusahaan dirasa kurang optimal.
4. Kurangnya motivasi bagi para pekerja sehingga kepuasan pekerja menurun.
5. Pekerja kurang memahami tanggung jawab yang diberikan.

6. Pelatihan yang dilakukan sebelumnya kurang dipahami oleh pekerja sehingga membuat kepuasan menurun.

3. Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup penelitian yang luas, maka akan dilakukan pembatasan penelitian dengan tujuan pembahasan masalah dapat terperinci dengan jelas. Batasan penelitian ini hanya meneliti variable independen (X) yaitu, Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja, variable dependent Kepuasan Kerja (Y) driver PT. Margono Mega Transport Jakarta yang berlokasi di Kawasan industri cibitung.

4. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Margono Mega Transport Jakarta ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Margono Mega Transport Jakarta ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Margono Mega Transport Jakarta ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada driver PT. Margono Mega Transport Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada driver PT. Margono Mega Transport Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada driver PT. Margono Mega Transport Jakarta.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberi wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi sumber pengetahuan teoritis yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Margono Mega Transport.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan kerangka pembelajaran pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dapat juga digunakan sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat memotivasi generasi muda yang membaca penelitian ini dan meningkatkan kualitas hidup mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Al Musadieq, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 18(2).
- Andriani, C. (2020). Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. *Penelitian FEB UM*. Bengkulu, 1–54.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
- Aritonang, L. R. (2007). *Riset Pemasaran, Teori dan Pratik*. Jakarta: Ghalia
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Bellamy, E. S., Sudarso, B., & Firdaus H. S. (2018). Analisis Nilai Ekonomi Kawasan Menggunakan Travel Cost Method (TCM) dan Contingent Valuation Method (CVM) Untuk pembuatan Peta Zona Nilai Ekonomi Kawasan Dengan SIG. *Jurnal Geodesi Undip*. 7(4), 37-46.
- Cahyani, N. M., Indriyanto, E., & Masripah, S. (2016). Uji Validitas dan Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan dan Pembelian. *Information Sysytem For Education and Professionals*. 1(1), 21-34.
- Carvalho, D. C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13-23.
- Darwis, H., & Utama, L. (2020). Pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja UKM di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2(2), 542-552.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- Dwijayanti, M., & Dewi, A. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 4(12), 4274-4301.
- Farid, M., & Wahyundaru, S. D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Focus of Control, dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Ferdian, F., Maulina, I. & Rosidah. (2012). Analisis Permintaan Ikan Lele Dumbo (*Clarias Gariepinus*) Konsumsi di Kecamatan Losarang Kabupaten Indramayu. *Jurnal Prikanan dan Kelautan*, 3(4), 93-98.
- Ganju, K., Kondalkar, A., & Pathak, A. K. (2007). Formulation and Evaluation of Transdermal Patch of Colchicine with Release Modifiers. *The Pharmacist*, 2(2), 21.
- Ghozali, H. I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, A., A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hendri, J. (2009). *Riset Pemasaran*. Universitas Gunadarma, 1-5
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.

- Ifriansyah, R. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 6(2), 226-243.
- Jaya, I. G. N. & Sumertajaya, I. M. (2008). *Pemodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square*. Semnas Matematika dan Pendidikan Matematika.
- Jex, S. M. & Briit, T. W. (2008). *Organizational psychology (2th ed)*. John Wiley & Son. Inc
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
- Kondalkar.V.G. (2007). *Organizational behaviour*. New Age Internasional (P) Ltd : Publisher.
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392-1411.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior : An evidence-based approach*. Published By Mcgraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue Of The Americas, New York, Ny, 10020. Copyright © 2011. Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*. Pt Remaja Rosdakaya.
- Marihot, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karyawan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Mathis, R. L. & John, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.

- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, R. (2003). Teknik Sampling. Universitas Sumatera Utara, 1-7.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(3), 1–9.
- Nazir, M. (2017). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norman, E., Djamil, M., & Santoso, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 95-100.
- Nurhayati. (2008). Studi Perbandingan Metode Sampling Antara Simple Random Stratified Random. *Jurnal Basis Data, ICT Research Center UNAS*, 3(1), 18-32. Okechukwu, W. (2017). Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction Among The Staff. *Journal of Technology Management and Business*, 4(1).
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Putra, Z. F. S., Sholeh, M. & Widyastuti, N. (2014). Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal JARKOM*, 1(2), 174-184.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP*, 3(2), 21-32.
- Rachmat, A. B. G., Noermijati, N., & Sudjatno, S. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 55-66.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahmatina, D. (2010). Prosedur Menggunakan Stratified Random Sampling Method Dalam Mengestimasi Parameter Populasi. *JEMI*, 1(1), 77-86.

- 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.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Robin, S. P. (2008). *Organization behavior*. Upper Saddler River. N.J: Prentice Hall. & Judge.Timothy. A. 2013. *Organizational behaviour*. Person Education Inc : Publishers as Prentice Hall.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201– 220.
- Santoso, A. (2010). Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1), 1-17.
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1).
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Penerbit Salemba Empat.
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang.
- Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2018). Management and Economics Journal. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105-123.
- Simamora Henry, 2006, “Manajemen Sumber Daya Manusia” STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhan., Samartha, V. & Kodikal, R. (2018). Measuring the Effect Size of Coefficient of Determination and Predictive Relevance of Exogenous Latent Variables on Endogenous Latent Variables through PLS-SEM. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. 119(18), 39-48.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sutikno, R. B. (2018). *HR Division, Its Scope of Works: Personnel Administration + Training & Development + General Affairs*. Yogyakarta: Deep Publish.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 55-68.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36-49.
- Waluyo, A. D. & Ingsih, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia Iii Tanjungmas Di Semarang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Widayati, C. H., Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485.
- Willy. (2019). Pengaruh E-Wom terhadap Information Adoption pada Tokopedia Menggunakan Partial Least Square. Tesis. Universitas Multimedia Nusantara
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media

