

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT ID EXPRESS , JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

**IRWIN D. RYANTO
NIM : 115180454**

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

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

2022/2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT ID EXPRESS , JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

**IRWIN D. RYANTO
NIM : 115180454**

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

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

2022/2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Irwin D. Ryanto
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180454
Program Studi : SI Manajemen
Alamat :
Telp. -
HP.

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, 11 January 2023



Irwin D. Ryanto

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 PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IRWIN D. RYANTO
NIM : 115180454
PROGRAM/JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ID
EXPRESS , JAKARTA BARAT

Jakarta, 29 Desember 2022

Pembimbing,



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

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) IRWIN D. RYANTO (115180454)

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT ID EXPRESS WEST JAKARTA*

(C) *XIV + 92 Pages, 24 Tables, 7 Picture, 6 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract : The purpose of this study was to find out whether compensation, employee motivation, and organizational commitment can affect the job satisfaction of employees at PT. EXPRESS ID. The simple random sampling method was used by distributing questionnaires and then the data was processed using the SmartPLS 4-SEM software. The sample of this research is 50 employees of PT. ID EXPRESS The results of this study are compensation and work motivation have a significant effect on job satisfaction, but organizational commitment has no significant effect on job satisfaction of employees of PT. EXPRESS ID.*

(F) *Reference list 71 references (1996-2021)*

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

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) IRWIN D. RYANTO (115180454)

(B) PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ID EXPRESS JAKARTA BARAT

(C) XIV + 92 Halaman, 23 Tabel, 7 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja karyawan, dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. ID EXPRESS. Metode *simple random sampling* digunakan dengan menyebarkan kuesioner dan kemudian data tersebut diolah menggunakan software SmartPLS 4-SEM. Sampel dari penelitian ini adalah 50 karyawan PT. ID EXPRESS Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ID EXPRESS.

(F) Daftar Acuan 71 acuan (1967-2021)

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

HALAMAN MOTTO

"Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah."

Umar bin Khattab

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang terus diberikan hingga sekarang.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ID EXPRESS ” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Edalmen S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung di Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua penulis, kakak, dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Jakarta, 16 September 2022

Penulis,

IRWIN D. RYANTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PELAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi masalah	5
3. Batasan masalah.....	5
4. Rumusan masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
a. Tujuan penelitian	6
b. Manfaat Penelitian	6
a. Manfaat Teoritis	6
b. Manfaat Praktis	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Kompensasi	7
2. Motivasi.....	11

3.	Komitmen Organisasional	16
4.	Kepuasan Karyawan	20
C.	Kaitan Antara Variabel	25
1.	Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan	25
2.	Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan.....	26
3.	Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan.....	26
D.	Penelitian Yang Relevan	27
E.	Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian	31
BAB III.....		32
METODE PENELITIAN		32
A.	DESAIN PENELITIAN	32
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	32
1.	Populasi.....	32
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	33
3.	Ukuran Sampel	33
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	34
1.	Kompensasi.....	34
2.	Motivasi	34
3.	Komitmen organisasional	35
4.	Kepuasan Kerja.....	35
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	37
1.	Uji Validitas.....	37
2.	Uji Reliabilitas	42
E.	ANALISIS DATA.....	44
1.	Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis)	45
2.	Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)	45
3.	Pengujian Hipotesis Penelitian	47
BAB IV.....		49

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	49
1. Jenis Kelamin.....	54
2. Umur	50
3. Pendidikan Terakhir.....	51
4. Lama Bekerja.....	52
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	52
1. Kompensasi.....	53
2. Motivasi	54
3. Komitmen organisasional	55
4. Kepuasan Kerja.....	56
C. HASIL ANALISIS DATA	57
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis).....	57
2. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis).....	58
3. Hasil Pengujian Hipotesis	61
D. PEMBAHASAN.....	62
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. KESIMPULAN.....	65
B. SARAN	65
1. Bagi Perusahaan	65
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	66
Daftar Pustaka	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey.....	16
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	39
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen – Kompensasi.....	46
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen – Motivasi Kerja	47
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen – Komitmen Organisasional.....	47
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Dependen – Kepuasan Kerja Karyawan	48
Tabel 3.5 Skor Skala Likert pada Variabel Dependen dan Independen.....	49
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>	52
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	53
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i>	54
Tabel 3.9 Hasil Analisis Reliabilitas.	55
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cronhbach's alpha</i>	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kompensasi.....	65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi	66
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasional.	67
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Determinasi (R^2).	70
Tabel 4.10 Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).	70
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (f^2).	71
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis (<i>bootstrapping</i>)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil Analisis Loading Factor.	50
Gambar 3.2 Hasil Analisis Ulang Loading Factor.....	51
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Gambar 4.5 Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.	73
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner	78
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	84
Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Sturktural.	87
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian.	88
Lampiran 6. Hasil Deskripsi Objek Penelitian.	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan tercermin dalam bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Perihal ini terwujud dalam perilaku positif terhadap apapun yang dialami karyawan ataupun tugas yang diberikan oleh industri. Karyawan jenis ini tidak lagi memandang pekerjaan selaku beban ataupun paksaan, namun selaku kesenangan serta kebutuhan buat kesejahteraan bersama, sebaliknya karyawan yang tidak dipedulikan oleh organisasi lebih cenderung terletak di antara karyawan tersebut. Perihal ini diakibatkan sebab seringnya demonstrasi, tingginya angka masuk serta keluar, kerap absen dari kantor, tidak ingin menekuni penjelasan tugas, gampang letih serta bosan, dan kepedulian terhadap area, minimnya motivasi, serta rendahnya motivasi (Ikawinarti 2011: 2). Motivasi yang rendah merendahkan semangat kerja karyawan serta merendahkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan "sebutan luas buat" imbalan duit (hadiah duit Bonus yang diterima selaku bagian dari ikatan kerja Mereka bersama organisasi (Simamorra, 2004: 541). Kompensasi itu berarti suatu yang lain orang yang berbeda. Kompensasi persyaratan dasar buat karyawan mengejar standar hidup yang layak. Namun kami pula menawarkan kompensasi dimensi nilai yang konkrit Orang buat organisasi. memberikompensasi merupakan fitur bakat strategis membuat akibat besar guna SDM yang lain (Murty, 2012). Apa itu Kompensasi? diterima oleh karyawan selaku pengganti donasi jasa mereka pada perusahaan

Motivasi ialah salah satu aspek kunci keberhasilan proses kerja. Motivasi mencakup dorongan seorang buat bekerja sendiri ataupun berkelompok (Suwardi serta Utomo, 2011: 76). Karyawan pastinya mengharapkan motivasi dalam bekerja sehari-hari dari industri tempat mereka bekerja, salah satunya berasal dari manajer kerja mereka(Suwardi serta Utomo, 2011: 76). Kedudukan seseorang pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah perihalnya yang gampang, namun menggapai tujuan Kamu selaku seseorang pemimpin bisa jadi tugas yang menakutkan mengingat seluruh karyawan mempunyai ciri yang berbeda. Sikap adil seseorang karyawan belum pasti dikira adil oleh karyawan lain. ikatan dekat serta komunikasi yang baik Komunikasi antara manajer serta karyawannya merupakan metode buat memotivasi karyawan di tempat kerja serta membuat mereka merasa dihargai(Tania serta Sutanto 2013: 1). Tidak hanya kepuasan kerja serta motivasi kerja, komitmen organisasi pula pengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja bisa merendahkan komitmen organisasional ataupun tingkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaan yang dikerjakannya termotivasi buat tingkatkan kinerjanya serta pengaruhi keberhasilan industri. Karyawan yang bahagia bekerja tanpa tekanan menggapai hasil yang lebih baik serta tingkatkan loyalitas karyawan kepada industri. Karyawan yang ikut serta mau mencurahkan lebih banyak tenaga, pemikiran, serta komitmen untuk tingkatkan kesejahteraan serta kesuksesan organisasi mereka(Tania serta Sutanto, 2013: 1). Style kepemimpinan ialah kunci dalam manajemen yang memainkan kedudukan berarti serta strategis dalam kelangsungan hidup sesuatu usaha(Handoko, 2001: 76). Riset tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja sudah banyak dicoba, riset dalam bidang ini awal mulanya menguji pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja serta nyaris seluruh riset membagikan sokongan terdapatnya pengaruh style kepemimpinan pada kinerja.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi berarti dalam kemajuan industri yang berkembang lewat proses pertumbuhan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin industri, setelah itu ditanamkan kepada anggota organisasi. Berikutnya budaya dibesarkan cocok dengan pertumbuhan area serta kebutuhan organisasi. Dalam suatu organisasi, budaya organisasi tidak hendak tumbuh jadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kokoh memiliki pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam menggapai tujuan yang sudah di tetapkan. Pertumbuhan organisasi bisa didetetapkan dengan terciptanya area kerja yang kondusif sehingga hendak terbuka sesuatu peluang dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, dan bisa menghasilkan semangat dalam membongkar seluruh perkara yang mencuat baik dari internal ataupun eksternal organisasi.

PT ID Express Logistik Indonesia, atau lebih dikenal dengan IDExpress (ditulis sebagai iD EXPRESS), adalah perusahaan transportasi dan logistik yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini secara resmi didirikan pada Maret 2019 tetapi pertama kali dimulai pada pertengahan 2020 sebagai mitra nirlaba dan pemasaran dalam proses pengiriman. Sekarang PT IDExpress Logistik Indonesia melayani pengiriman paket ke seluruh penjuru di Indonesia. PT IDExpress adalah perusahaan ekspedisi yang didukung oleh teknologi berbasis software. Sejak didirikan pada tahun 2019, PT IDExpress Logistik Indonesia telah berkembang pesat dalam hal personalia. Per Desember 2020, ID Express dapat mempekerjakan 20.000 pekerja terampil di seluruh Indonesia. Pada Desember 2020, PT IDExpress Logistik Indonesia meluncurkan layanan ride-hailing yang dapat digunakan konsumen selama 24/7 tanpa gangguan. Meskipun perkembangan perusahaan begitu pesat, terlihat adanya ketidakpuasan karyawan di dalam perusahaan mengenai penghargaan, motivasi dan lingkungan kerja, berdasarkan survei penulis terhadap karyawan PT. ID EXPRESS.

Pra penelitian yang penulis lakukan, adalah memberikan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. ID EXPRESS yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketidak puasan dalam berkerja.

TABEL 1.1
Hasil Pra Survey Kepuasan Karyawan

Sumber (<https://www.slideshare.net/bangmohtar/imbalan-kuesioner>)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja telah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari setiap bulan	1	12	3	4	
2.	Saya merasa puas bekerja di perusahaan ini	1	11	4	4	
3.	Lingkungan kerja yang nyaman	1	10	3	3	1
4.	Fasilitas kantor memadai untuk mendukung pekerjaan.	3	6	5	5	
5.	Perusahaan memiliki sistem kompensasi yang transparan	3	9	2	5	
PERSENTASE		57 %		43 %		

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju	SS = Sangat Setuju
TS = Tidak Setuju	S = Setuju
N = Netral / Ragu-Ragu / Kurang Setuju	

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 terlihat bahwa 57 % karyawan merasa kurang puas bekerja dalam perusahaan PT. ID EXPRESS dan 43 % merasa puas bekerja dalam perusahaan

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT ID EXPRESS “**

2. Identifikasi Masalah

Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diidentifikasi seperti:

- a. Kompensasi yang tidak sesuai dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan.
- b. Motivasi yang rendah dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan.
- c. Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan.
- d. Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan
- e. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kepuasan karyawan

3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan obyek penelitian pada cabang PT ID EXPRESS di pesing dengan jumlah kurang lebih 300 karyawan

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS?
- c. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas maka tujuan utama dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan karyawan pada PT ID EXPRESS

2. Manfaat

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Meningkatkan kemampuan untuk menganalisa permasalahan yang ada di dunia praktis dan menerapkan ilmu – ilmu dan teori-teori yang didapat di bangku kuliah kedalam kehidupan nyata tentang kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT ID EXPRESS

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan PT ID EXPRESS untuk meningkatkan kepuasan karyawan PT ID EXPRESS

B. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H Dito, 2010, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anastasia, Tania dan Sutanto.2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya, Agora, Vol 1, No 3.
- Apriyanti (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Jurnal JIBEKA Volume 10 No. 1.
- Astuti, S (2010). Model *Person-Organization Fit (P-O FIT MODEL)* terhadap Komitmen Organisasional. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 17, No. 1 ISSN: 1412-312643 Universitas Stikubank, Semarang.
- Aurty, C.W and Daugherty P.J (2003). *Daugherty, P.J., 2003, Warehouse Operation Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction and Coping Response, Journal of Business Logistic, Volume 24 No. 1.*
- Arinal, Veri, Agus Tanti Rahayu. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. Jurnal CKI On Spot. 10 (1), 1-10
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Dewi, P. P. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9(2).
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- F.Kambey., Adolfina. (2016) , I. Trang. Komitmen Organisasi, Kompensasi,

Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Telkom Tbk. Manado Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 467-477

- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.
- Fomenky, N. F. 2015. The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings Volume 10, No. 1*, pp. 332-336.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garson, G. D. (2016). Partial least square: Regression and structural equations models. North Carolina State University, USA: School of public & international affairs.
- Griffin, Ricky W., Phillips, Jean M., Gully, Stanley M.. (2017). *Organizational behavior managing people and organizations* (13th ed.). United States: Cengage Learning.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta

- Handoko, T. Hani.(2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: BPFE)
- Hayati Hidayah. 2016. Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawanPT. Express Kencana Lestari Depok
- Ida Ayu Kade Asri Dwiyanti , I Wayan Bagia. 2021 . Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Bulan Desember Tahun 2020 P-ISSN: 2685-5526
- Ikawinarti, Yanik. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. 29 Sido Jangkung Di Sidoarjo. Skripsi. Universitas embangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Indahingwati, A. 2017. Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan karyawan Pt Mustika Citra Rasa. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. Jurnal Manajemen Bisnis, 138-144.
- Kamery, R. H. (2004). Motivational Techniques for Positive Reinforcement: A Review. Allied Academies International Conference. 8 (2), 91-96
- Luthans, Fred And Jonathan Doh. 2020. International Management: Culture, Strategy And Behavior. 11th Edition. New York. Mc Graw Hill.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Meglich, P.A., & Valentine, S.R. (2021). Human Resource Management. Singapore: Cengage.
- Mappamiring.(2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 10. No. 2, 2020
- Malhotra, N. K. (2015). Essentials of marketing research: A hands-on orientation. Essex: Pearson.
- Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI
- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation*.Essex: Pearson.
- Meliawati, V., dan H. Sunaryo. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan

- Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7 (14)
- Marjani. (2005). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Propinsi DKI Jakarta. PPs Institut Pertanian Bogor.
- Mangesti A.S., D. Joes., dan M. Eva. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi 4(2): 94-105.*
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Nawawi, B. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Novi. 2022. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Prihatini, Y., M. Mansur., dan M. Khoirul. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1)
- Pangabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Bogor.
- P. Maindoka., B. Tewel., F. S. Rumokoy. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal.3220-3229
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja

Grafindo.

- Robbins, Stephen P., 1998, perilaku Organisasi, edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenhallindo.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Siswasto, B. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press, Malang.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Simamora, H. 2004. Manajemen sumber daya manusia (Edisi IV). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai(study pada pegawai setda kabupaten pati). Analisis Manajemen. Vol. 5 No.1.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Siti Maya Sari Munthe. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating
- Tubagus A Darodjat. 2015. Pentingnya Budaya Tinggi dan Kuat. Bandung: Refika Aditama
- Yanti, A. T. H. dan M. M. Minarsih. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kepuasan Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Journal of Management, 1(1)
- Yudi Supiyanto. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015

- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wetzels, Martin, Gaby Odekerken-Schröder, and Claudia Van Oppen. "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration." *MIS quarterly* (2009): 177-195

