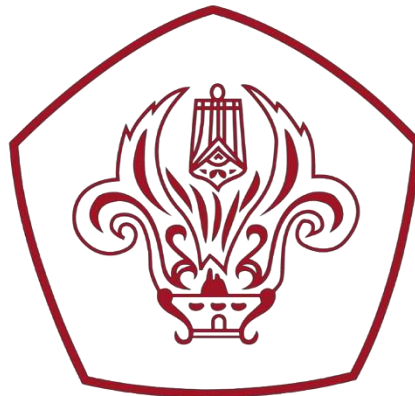


SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SYAM INTERNASIONAL LOGISTIK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

MIKAEL RAINHARD NIM:

115170197

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. SYAM INTERNASIONAL LOGISTIK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

MIKAEL RAINHARD NIM:

115170197

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Mikael Rainhard

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170197

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis

Alamat :

Telp: -

HP: [REDACTED]

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

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan 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, 6 Januari 2023



METERAI
TEMPEL
FAZAJX520676255

Mikael Rainhard

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 : Mikael Rainhard
NIM : 115170197
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja PT Syam Internasional Logistik

Jakarta, 28 Desember 2022
Pembimbing,



(Sanny Ekawati)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Mikael Rainhard
N. P. M. : 115170197
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen dan Bisnis
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Syam
Internasional Logistik

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : ANDI WIJAYA, SE., MM
2. Anggota Penguji : SANNY EKAWATI, SE., MM
RR. KARTIKA NURINGSIH S.E., M.Si

Jakarta, 26 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati)

**ABSTRACT UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FACULTY OF
ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA**

(A) Mikael Rainhard (115170197)

(B) *EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
SATISFACTION AT PT. SYAM INTERNATIONAL LOGISTICS*

(C) 50 Pages

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

Abstract: Human resource management has an important role in today's organizations. Company PT. Syam International Logistics, is an official company engaged in export-import services for various goods. Especially those located in the center of the capital city of DKI Jakarta. In today's digital era, excellent human resource management is needed in order to have a high commitment so that employees can make the maximum contribution to the company to continue to compete and develop in today's world. Therefore, the company is required to increase employee job satisfaction by paying attention to motivation and compensation variables. Employees who have a high level of motivation will be able to make a good contribution in carrying out the completion of their work responsibilities and followed by meeting the needs of employees from work carried out together can be a suggestion for increasing employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and compensation on employee job satisfaction at PT. Syam International Logistics. Researchers distributed questionnaires to all employees in a company with a total sample of 40 respondents using purposive sampling. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Syam International Logistics. The results of this study are expected to provide real benefits for employees at PT. Syam International Logistics, and this benefit is very important because it can find out and provide solutions to various kinds of problems related to motivation and compensation for employee satisfaction at PT. Syam International Logistics. Because employee job satisfaction can be influenced by the amount of compensation to employees and the needs of employees that are met to motivate employees to carry out their responsibilities. Based on the research that has been done, it is hoped that the company can implement further efforts regarding employee motivation and compensation in order to increase job satisfaction at PT. Syam International Logistics.

(F) *Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA**

(A) Mikael Rainhard (115170197)

(B) PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SYAM INTERNASIONAL
LOGISTIK

(C) 50 HALAMAN

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi saat ini. Perusahaan PT. Syam Internasional Logistik, merupakan perusahaan resmi yang bergerak dibidang jasa pelayanan ekspor impor berbagai barang. Khususnya yang berlokasi di pusat ibukota DKI Jakarta. Era digital sekarang ini sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang sangat baik agar dapat memiliki komitmen yang tinggi supaya karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan terus bersaing dan berkembang di jaman sekarang. Oleh karena itu, pihak perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan variabel motivasi dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melakukan penyelesaian tanggung jawab pekerjaannya dan diikuti dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dari pekerjaan yang dilakukan secara bersama dapat menjadi saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Syam Internasional Logistik. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di sebuah perusahaan dengan jumlah sample sebanyak 40 responden dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Syam Internasional Logistik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi karyawan di PT. Syam Internasional Logistik, dan manfaat ini sangat penting karena dapat mengetahui dan memberikan solusi dalam berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi

terhadap kepuasan karyawan di PT. Syam Internasional Logistik. Karena kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi dari besarnya kompensasi kepada karyawan serta kebutuhan karyawan yang terpenuhi untuk memotivasi diri karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan agar perusahaan dapat menerapkan upaya lebih lanjut mengenai motivasi dan kompensasi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja di PT. Syam Internasional Logistik.

(F) Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

HALAMAN MOTTO

Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.

Kolose 3:23.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.

-Snoop Dogg

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Syam Internasional Logistik”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Sanny Ekawati, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. 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.
5. Kepada Orang Tua saya yang sudah memberikan doa, semangat, motivasi, dan segala bentuk dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada seluruh saudara kandung saya yang sudah memberikan doa, semangat, motivasi, dan segala bentuk dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada sahabat terkasih yang selalu menemani dan menyemangati saya serta turut memberikan doa dan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 10 Januari 2023

(Mikael Rainhard)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	3
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	5
ABSTRACT	6
ABSTRAK	7
HALAMAN MOTTO	9
KATA PENGANTAR	9
DAFTAR GAMBAR	14
DAFTAR TABEL	15
DAFTAR LAMPIRAN	16
BAB I PENDAHULUAN	17
A. PERMASALAHAN	17
1. Latar Belakang Masalah	17
2. Identifikasi Masalah	19
3. Batasan Masalah.....	19
4. Rumusan Masalah	20
B. TUJUAN DAN MANFAAT	20
1. Tujuan Penelitian	20
2. Manfaat Penelitian.....	20
BAB II	22
LANDASAN TEORI	22
A. GAMBARAN UMUM TEORI	22
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	29
1. Definisi Kompensasi	29
2. Definisi Motivasi	29
3. Definisi Kepuasan Kerja	30
C. KAITAN ANTAR VARIABEL	31
1. Kaitan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2. Kaitan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
3. Penelitian yang Relevan.....	32
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	35

1. Kerangka Pemikiran	35
2. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. DESAIN PENELITIAN	37
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Teknik Pemilihan Sampel	38
3. Ukuran Sampel	38
C. OPERASIONALISASI VARIABEL	38
1. Operasionalisasi Variabel	38
2. Instrumen.....	42
D. ANALISIS VALIDITAS DAN REABILITAS.....	42
1. Uji Validitas.....	42
a. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	42
b. <i>Average Variance Extrated (AVE)</i>	44
c. <i>Discriminant Validity</i>	45
2. Uji Reliabilitas	47
E. ANALISIS DATA.....	48
1. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	48
2. Uji Kecocokan (<i>Godness of Fit/ GoF</i>).....	49
3. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	50
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	54
1. Motivasi Kerja	54
2. Kompensasi.....	56
3. Kepuasan Kerja	57
C. HASIL ANALISIS DATA.....	59
1. Hasil Uji <i>R-Square (R²)</i>	59
2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	60
3. Hasil Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>).....	61
D. PEMBAHASAN	62

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	62
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja	63
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Keterbatasan dan Saran.....	65
1. Keterbatasan.....	65
2. Saran.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	36
Gambar 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin	50
Gambar 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Usia	51
Gambar 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Masa Kerja	52
Gambar 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Pendidikan	53
Gambar 4.5 Hasil Uji <i>Bootsrapping</i>	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2 <i>Outer Loading</i>	42
Tabel 3.3 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	44
Tabel 3.4 <i>Cross Loading</i>	46
Tabel 3.5 <i>Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 3.6 <i>Composite Reliability</i>	48
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Usia	51
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Masa Kerja	52
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Menurut Pendidikan	53
Tabel 4.5 Objek Penelitian Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.6 Objek Penelitian Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.7 Objek Penelitian Variabel	57
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	58
Tabel 4.9 <i>Goodness of Fit</i>	59
Tabel 4.10 Uji Hipotesis	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	72
Lampiran 2 Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden	76
Lampiran 3 Hasil Uji <i>Partial Least-Square</i>	80
Lampiran 4 Hasil <i>Outer Loading</i>	83
Lampiran 5 Hasil <i>Bootstrapping</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Manajemen yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu hal yang dapat membuat perusahaan berkembang adalah manajemen sumber daya manusia yang baik. Memiliki SDM yang handal dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, karyawan memiliki peran penting dalam proses keberhasilan sebuah perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan, menjaga, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di perusahaannya sebaik-baiknya. (Arniansyah dan Soerjoatmodjo, 2018).

Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah tercapainya kepuasan kerja, artinya adanya peningkatan kepuasan kerja yang tinggi umumnya karyawan akan memberikan kinerja yang baik, begitu juga kebalikannya saat karyawan tidak mengalami kepuasan maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal (Sukidi dan Wajdi, 2016). Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa besar harapan dapat tercapai (Luthans, 2011). Permasalahan yang ada di organisasi adalah bagaimana membentuk kepuasan kerja bagi karyawannya. Tugas penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah untuk memastikan karyawan merasakan kepuasan kerja, untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan berbagai hal yang dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja.

JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan faktor tertinggi di angka 85% yaitu tidak seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari atau biasa disebut *work life balance*.

Peran perusahaan untuk menerapkan bermacam langkah yang menunjuk pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memotivasi setiap karyawan dalam bekerja. Motivasi mengandung pengertian suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan aktivitas dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Adisasmita, 2011).

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan supaya muncul suatu gairah atau rasa semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Faktor lain yang memengaruhi karyawan bekerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan menjadi salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pemberian kompensasi secara merata dan terbuka cenderung mampu membentuk perasaan positif yang akan meningkatkan kepuasan karyawan saat akan melakukan pekerjaan.

Perusahaan PT Syam Internasional Logistik, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik yang menangani kegiatan ekspor dan impor lewat jalur udara, darat, dan laut. Perusahaan ini didirikan tahun 2017 yang berlokasi di pusat ibukota DKI Jakarta.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Syam Internasional Logistik, terdapat pemberian tugas atau tanggung jawab yang besar kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan diberikan secara mendadak. Hal tersebut memberikan tekanan terhadap karyawan di PT Syam Internasional Logistik.

Kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan dari aspek motivasi dan kompensasi yang diberikan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang rendah dan akan berakibat pada kinerja karyawan yang rendah pula.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SYAM INTERNASIONAL LOGISTIK”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya perhatian kepuasan kerja karyawan pada aspek kompensasi dan motivasi bagi karyawan
- b. Banyaknya beban kerja bagi karyawan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja
- c. Karyawan yang mengeluh dan merasa kepuasan kerja belum terpenuhi.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah teridentifikasi dalam penelitian ini, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah. adalah:

- a. Subyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Syam Internasional Logistik.
- b. Obyek penelitian ini adalah Kurangnya perhatian lebih terhadap kepuasan kerja karyawan dari aspek motivasi dan kompensasi.
- c. Kepuasan kerja diukur dari indikator promosi, pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, dan pembayaran.
- d. Kompensasi diukur dengan indikator gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung.

- e. Motivasi kerja diukur dari indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Syam Internasional Logistik ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Syam Internasional Logistik ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Syam Internasional Logistik
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Syam Internasional Logistik

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan untuk membantu dalam mengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan PT Syam Internasional Logistik sehingga akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Melakukan penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi karya ilmiah yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Dimasa yang mendatang, bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Semantik*, 2(1), 1–7.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1963–1973.
- Ghufroni., Sudapet, N. I., Subagyo, D. H., (2019). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(2), 123-132
- Habriyanto, H., Nasution, M., Y. & Harahap, M., Y. (2019). Analisis pola konsumsi masyarakat kota jambi pada bulan ramadhan menggunakan pendekatan Smart PLs 3.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.573>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Media Pressindo Group.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1), 31–45
- Hartono. (2008). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 162–1173. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manejemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.

- Maindoka, P., Tewel, B., & Rumokoy, F. S. (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*, 5(3), 3220-3229.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurul, Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Park, H. S., & Park, H. Y. (2019). The effect of efficiency evaluation on the organizational effectiveness of the cabin crew's competency-focusing on the job satisfaction of the personal capacity of airline cabin crews. *The Journal of Distribution Science*, 17(7), 5-13. <https://doi.org/10.15722/jds.17.7.201907.5>
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- 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. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>

- Sarittama, N. & Noerman, T. (2017). Strategi kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan generasi y PT. Bank BRI Wilayah I Jakarta. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi Perbanas*, 1(1), 45-54.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Seventh edition. Chichester: John Wiley & Sons.
- Siahaan, B. N., Salim, S. R. A., & Siahaan, E. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika komputer Medan Business Polytechnic Medan (AMIK MBP) Medan. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(4), 437-481.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Streiner, D. L. (2005). Finding Our Way : An Introduction to Path Analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, Volume 50(2), 115-122.
- Sukidi. & Wadji, F., (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(2), 79-91.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

