

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,  
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. SOLUSI TRANSPORTASI INDONESIA  
(GRAB)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**ADE RIVALDO**

**NPM. 1801110519**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

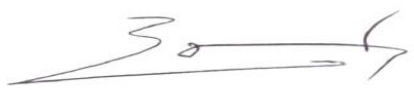
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ADE RIVALDO  
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0519  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab)

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10/04/2022 Pembimbing I:   
**Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si**  
**NIDN : 0012116501**

Tanggal 10/04/2022 Pembimbing II :   
**Dra. Yasmina Martini., SE.M.M**  
**NIDN : 0222096301**

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
  
**Dr. Msy. Mikia, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

Ketua Prodi Manajemen

  
**Mariyam Zanariah, SE, MM**  
**NIDN : 0222096301**

ii

**147/PS/DFE/22**

ii

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADE RIVALDO  
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0519  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,  
Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi  
Indonesia (Grab)

Penguji Skripsi :

Tanggal 10/04/2022 Ketua Penguji :   
Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 10/04/2022 Penguji I :   
Dra. Yasmina Martini., SE., M.M  
NIDN : 0222096301

Tanggal 10/04/2022 Penguji II :   
Dian Septianti, S.E., M.M  
NIDN : 0206098501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal   
  
Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal :

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Rivaldo  
Nomor Pokok : 1801110519  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 10 Februari 2022



Ade Rivaldo

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka. – Lao Tzu*

## **KUPERSEMBAHKAN KEPADA :**

- ❖ **Papa & Mama Tersayang**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) ”**.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE.,M.Si selaku Pembimbing I.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini., SE,M.M selaku Pembimbing II.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 10 Februari 2022

Penulis,

Ade Rivaldo

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	5
1.3	Tujuan Penelitian.....	6
1.4	Manfaat Penelitian.....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Kajian Teoritis.....	8
2.1.1	Motivasi Kerja.....	8
2.1.1.1	Pengertian Motivasi .....	8
2.1.1.2	Faktor – Faktor Motivasi .....	9
2.1.1.3	Jenis – Jenis Motivasi.....	12
2.1.1.4	Dimensi dan Indikator Motivasi .....	12
2.1.2	Kepuasan Kerja .....	13
2.1.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.1.2.2	Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	14



2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.1.3	Komitmen Organisasi .....	15
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	15
2.1.3.2	Perilaku Komitmen Organisasi .....	16
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	17
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi .....	19
2.1.4	Kompetensi .....	20
2.1.4.1	Pengertian Kompetensi .....	20
2.1.4.2	Pentingnya Kompetensi .....	21
2.1.4.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	22
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	23
2.1.5	Kinerja .....	24
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.5.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
2.1.5.3	Jenis – Jenis Kinerja.....	27
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	28
2.2	Penelitian Lain yang Relevan .....	29
2.3	Kerangka Pemikiran .....	31
2.4	Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian .....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1	Sumber Data .....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	37
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	38
3.4	Rancangan Penelitian .....	39

3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	41
3.7	Uji Instrumen .....	42
3.7.1	Uji Validitas .....	42
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.8	Teknik Analisa Data .....	43
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	43
3.8.2.1	Uji Normalitas .....	44
3.8.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.3	Analisis.....	45
3.8.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.8.3.2	Analisis Koefisien Korelasi .....	46
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determasi .....	46
3.8.4	Uji Hipotesis Penelitian.....	47
3.8.4.1	Uji Simultan (Uji F) .....	47
3.8.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	48

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	49
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) .....	49
4.1.2	Visi Misi PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) .....	50
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) .....	51
4.2	Pembahasan .....	53
4.3	Uji Instrumen .....	55
4.3.1	Uji Validitas.....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	57
4.4	Teknik Analisis Data .....	58
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	66
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	66
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda .....	69
4.4.2.3	Koefisien Korelasi.....	70
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	72

4.5	Pengujian Hipotesis .....	73
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	73
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	74

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Data Karyawan .....	37
3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	40
3.4 Skala Likert .....	42
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	46
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.3 Hasil Uji Validitas .....	55
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.5 Distribusi Variabel Karakteristik Individu .....	58
4.6 Distribusi Variabel Budaya Organisasi.....	60
4.7 Distribusi Variabel Komitmen Kerja .....	62
4.8 Distribusi Variabel Motivasi .....	63
4.9 Distribusi Variabel Produktivitas.....	65
4.10 Uji Multikolinearitas .....	67
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	69
4.12 Koefisien Korelasi .....	71
4.13 Koefisien Determinasi.....	73
4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	73
4.15 Hasil uji t (Uji Parsial) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran .....	31
4.1 Struktur Organisasi PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.....	51
4.2 Histogram Skor Responden Variabel Karakteristik Individu.....	59
4.3 Histogram Skor Responden Variabel Budaya Organiasasi.....	61
4.4 Histogram Skor Responden Variabel Komitmen Kerja.....	62
4.5 Histogram Skor Responden Variabel Motivasi .....	64
4.6 Histogram Skor Responden Variabel Produktivitas .....	65
4.7 Uji Normalitas .....	66
4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	68

## ABSTRAK

**Ade Rivaldo, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab), (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE.,M.Si dan Ibu Dra. Yasmina Martini., SE,M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab). Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar  $(33,818 > 2,92)$  diketahui bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) dengan t hitung 3,670 dengan signifikansi 0,019. Secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,605 dengan signifikansi 0,030. Secara parsial Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,365 dengan signifikansi 0,018. Secara parsial Kompetensi ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,772 dengan signifikansi 0,027.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kinerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja, supaya dapat bersaing dan bertahan dalam pasar bisnis. Kinerja bagi perusahaan merupakan faktor yang penting karena kinerja karyawan yang diperolehnya akan turut menentukan perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan ditandai dengan tercapainya visi misi maupun tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat mengerjakan tugas dan bertanggung jawab.

Di dalam suatu instansi, pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai betapa sulitnya suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu setiap perusahaan atau instansi harusnya selalu berusaha agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan sudah menjadi kewajiban bagi pegawainya untuk dapat memberikan produktivitas kerjanya dengan baik. Menurut Hasibuan (2016:42) mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan

kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi PT. Solusi Transportasi Indonesia yang bergerak di bidang jasa transportasi. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar yang mempunyai pangsa pasar yang cukup luas. Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan. Tercapainya suatu kinerja yang baik ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain mengenai motivasi karyawan, kepuasan karyawan seperti rasa bangga atas kinerja yang dihasilkan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen – komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja professional dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi. Serta kompetensi karyawan atas tanggung jawab yang diberikan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi yang dapat memicu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2011:21) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya, terlebih bagi karyawan yang memiliki prestasi maka perusahaan



seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi karyawan dan keluarganya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013:12). Kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi apabila kompensasi dalam perusahaan memuaskan dan motivasi kerja tinggi, sehingga kinerja akan meningkat. Kompensasi yang tidak memuaskan dan motivasi kerja rendah bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan yang berdampak pada kinerja yang rendah.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen Organisional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing - masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini,

kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab), terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, tingkat kepuasan karyawan, komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan, dan kompetensi yang dimiliki karyawannya sesuai dengan tugas pekerjaannya, agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawannya. Hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya belum baik, lemahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Motivasi kerja motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban, kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya, komitmen organisasi karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan, dan kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan, yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang

terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab)?
5. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) dan membantu memberi masukan dalam mengelola SDM.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator, Jurnal EMBA Vol.9 No.1. Pekanbaru : Zunafa.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Erlangga.
- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Indeks.
- Edizal. 2013. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Palembang: UTP Press.
- Eilson. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2020, Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang : Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2015: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta : Erlangga.
- Hamid, Abdul. 2019. Pengaruh Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT.Aker Solutions Batam. Universitas Batam.
- Hasibuan. 2013. Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan. 2016. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoke, Steward. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.6 No.1.
- Kasmir. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Kencana.

- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. Metode Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Bumi Sriwijaya: Citra books Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bina Aksara.
- Marshal. 2013. Administrasi Personil untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Retnowari, Widia. 2012. Manajemen Personalia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbin & Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Romadlon, Dwi Wahyu. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Grab Malang. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Salsabila. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 26 No. 1.
- Sopiah. 2016. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi.
- Suarjana, Anak Agung Gde Mantra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 12 No. 1.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto. 2015. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Tuban. *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2.

Wibowo. 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.

Winardi. 2016. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT GramediaPustaka Utama.