

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAWAN PADA PT. HUTAMA
BUANA INTERNUSA PALEMBANG**



HENDRA YADI

NPM 184041035

UNIVERSITAS TRIDINANTI

ANGKATAN 40 MALAM

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

JUDUL :

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAMA BUANA
INTERNUSA PALEMBANG**

**Nama : HENDRA YADI
NPM : 184041035
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Tanggal, 2020
Pembimbing I


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM

Palembang, 2020
Pembimbing II


Dr. Yohan Naftali, ST. MM

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang


Dr. Hj. Pri Syantfiningsih, SE. MM

ABSTRACT

The effect of compensation, motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT. Hutama Buana Internusa Palembang under the guidance of Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE, MM and Dr. Yohan Naftali, ST, MM. in the current era of globalization, competition in business ventures is increasing and getting tougher, both in the domestic market and in the international market, to meet customer satisfaction and increase productivity requires companies The effect of compensation, motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT. Hutama Buana Internusa Palembang under the guidance of Prof. to face challenges that are tough enough to maintain their survival. So companies are required to be able to compete in all aspects of business, one of the tools used by companies to deal with such competition is to provide compensation, motivation and work discipline to employee job satisfaction so that it will improve overall company performance and productivity. If the compensation program carried out by the company is felt to be fair and competitive and can increase employee motivation, the company will be easier to attract potential employees, retain and motivate them so that employees feel satisfied and can improve employee work discipline. Research conducted by the company PT. Hutama Buana Internusa Palembang to find out the Effect of Compensation, Motivation and Discipline of Employee Work, both partially and jointly (simultaneously). The study uses intervening variables, and job satisfaction as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee job satisfaction through work motivation as an intervening variable. The sample used was all employees using the simple random sampling method. The results showed that compensation had a positive and significant effect on motivation, and compensation, motivation, and work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: compensation, motivation and work discipline on employee job satisfaction

ABSTRAK

Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hutama buana internusa Palembang dibawah bimbingan Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Dr. Yohan Naftali,ST,MM. pada zaman globalisasi sekarang, persaingan dalam usaha bisnis semakin meningkat serta bertambah ketat, baikn dipasar domestik maupun dipasar internasional, untuk memenuhi kepuasan pelanggan maupun meningkatkan produktifitas mengharuskan perusahaan berhadapan dengan tantangan yang cukup berat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maka perusahaan dituntut harus mampu untuk bersaing dalam segala aspek bisnis, salah satu alat yang dipergunakan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Apabila program kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan dirasakan adil dan kompetitif serta dapat meningkatkan motivasi karyawan , maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan serta memotivasinya agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian dilakukan perusahaan PT. Hutama Buana Internusa Palembang untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama – sama (simultan). Penelitian menggunakan variabel intervening, dan kepuasan kerja kerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasikerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Hendra Yadi, dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 Maret 1982 dari ayah Abdul Aziz (almarhum) dan ibu Suarsiaty. Anak pertama dari lima saudara. Pada tahun 2014 menikah dengan Anggun Budiarti, AMD dan dikaruniai satu orang putra yaitu M. rafif akbar.

Sekolah dasar di tamatkan tahun 1996 di SDN 35 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 1998 di SMPN 35 Palembang dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2001 di SMU Methodist 3 Palembang, pada tahun 2002 masuk ke Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang dan lulus pada tahun 2007, Pada tahun 2018 diterima di Program Magister Manajemen pada program pascasarjana Universitas Tridianti Palembang.

Tahun 2007 memulai bekerja di PT. Tuperware sebagai staff gudang hingga tahun 2008 pindah menjadi Administrasi Thamrin brother pada tahun 2009, kemudian pindah ke PT. Mandiri Utama Finance pada tahun 2017 jabatan terakhir sebagai Marketing.

Palembang, Mei 2020

Hendra Yadi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat –Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. hutama buana internusa palembang sebagai perusahaan pelayanan pada masyarakat dalam bidang pembangunan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. hutama buana internusa palembang dimasa depan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua yayasan Pendidikan Universitas Tridinanti Palembang
2. Rektor universitas Tridinanti, Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen dan staff di Uviversitas Tridinanti palembang
3. Komisi pembimbing tesis yaitu Bapak Prof. Dr.H. Sulbahri Madjir, SE, MM sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM Sebagai pembimbing II.
4. Kepala Direktur dan seluruh pegawai PT. hutama buana internusa palembang
5. Seluruh keluarga terutama ALM ayah, ibu, istri, adik, dan anak yang telah memberikan dukungan moril maupun material.

Dan sebagai pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Mei 2020

Hendra Yadi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Demensi dan variabel Motivasi.....	34
2. Tabel dimensi dan indikator kompensasi.....	45
3. Tabel Dimensi dan Indikator Motivasi.....	46
4. Tabel Penempatan Dimensi dan Disiplin Kerja.....	47
5. Tabel Statistik Deskripsi Sampel.....	60
6. Tabel Kategori Jawaban.....	61
7. Tabel Kategori Jawaban Responden.....	62
8. Tabel Indikator Loading Factor Rendah dan Final.....	64
9. Tabel Composite Reliability dan cronbach's Alfa.....	66
10. Tabel R- Square Variabel Dependen.....	68
11. Tabel Path Coefficient.....	69
12. Tabel T-Statistics dan P- Values.....	71

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2. Teori Hierarki Kebutuhan.....	22
3. Alur Motivasi dalam Kepuasan Kerja.....	34
4. Kerangka Berpikir.....	37
5. Full Model sebelum di Drop.....	63
6. Kalkulasi setelah di drop.....	67
7. Kalkulasi Model PLS Bothstrapping.....	70

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
II. PENDAHULUAN	
2.1 Latar Belakang	
2.2 Identifikasi Masalah	
2.3 Rumusan Masalah Penelitian	
2.4 Tujuan Penelitian	
2.5 Manfaat Penelitian	
2.5.1 Bagi Perusahaan	
2.5.2 Bagi Pembaca	
2.5.3 Ruang Lingkup	

III. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Kompensasi.....	
3.1.1 Pengertian Kompensasi	
3.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	
3.1.3 Tujuan Kompensasi	
3.1.4 Sistem Kompensasi.....	
3.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	
3.3 Motivasi	
3.4 Pengertian Kepuasan Kerja.....	
3.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
3.4.2 Teori Motivasi dalam Kepuasan Kerja	
3.5 Penelitian Terdahulu	
3.6 Kerangka Berpikir.....	
3.7 Hipotesis	

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	
4.2 Populasi dan Metode Penarikan Sampel.....	
4.3 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	
4.3.1 Variabel Penelitian.....	
4.3.2 Definisi Operasional Data.....	
4.4 Metode Analisa	
4.4.1 Uji Instrumen	
4.4.2 Uji F.....	

4.4.3	Uji Asumsi Klasik.....
4.4.4	Uji Hipotesis

V. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN HASIL PENELITIAN

5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....
5.1.1	Sejarah Singkat PT. Utama Buana Internusa.....
5.1.2	Visi, Misi dan Kebijakan Mutu Perusahaan
5.1.3	Struktur Organisasi
5.1.4	Uraian Tugas Manajemen.....
5.2	Hasil Penelitian.....
5.2.1	Diskripsi Data Responden

ABSTRAK

Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hutama Buana Internusa Palembang dibawah bimbingan Prof. Dr. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Dr. Yohan Naftali, ST, MM. pada zaman globalisasi sekarang, persaingan dalam usaha bisnis semakin meningkat serta bertambah ketat, baik dipasar domestik maupun dipasar internasional, untuk memenuhi kepuasan pelanggan maupun meningkatkan produktifitas mengharuskan perusahaan berhadapan dengan tantangan yang cukup berat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maka perusahaan dituntut harus mampu untuk bersaing dalam segala aspek bisnis, salah satu alat yang dipergunakan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Apabila program kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan dirasakan adil dan kompetitif serta dapat meningkatkan motivasi karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan serta memotivasinya agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian dilakukan perusahaan PT. Hutama Buana Internusa Palembang untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama – sama (simultan). Penelitian menggunakan variabel intervening, dan kepuasan kerja kerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendra Yadi
NPM : 184041035
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hutama buana internusa Palembang”.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

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

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

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,



Hendra Yadi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan roda usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, mesin serta sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya, guna untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itulah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan kegiatan yang disebut pekerjaan atau bekerja

Sebagian besar keberhasilan suatu organisasi, perusahaan ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bagi sebagian masyarakat harapan untuk mendapatkan uang hanyalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang adalah salah satu cara dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang anggota masyarakat yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan

kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Setelah terjadinya reformasi maka gejala-gejala permasalahan perburuhan bermunculan secara beruntun, dimana selama masa zaman Orde baru permasalahan tersebut terpendam, gejala ini terjadi akibat ketidak seimbangan dan rasa ketidakpuasan terhadap sistem pembayaran upah, gaji atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasakan adil atau tidak sesuai dengan harapan pegawai/karyawan bahkan tidak mengacu kepada peraturan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah dimana perusahaan itu berada. Rasa ketidakpuasan tersebut ditambah dengan tidak adanya motivasi dalam bekerja sehingga berakibat terjadinya pemogokan dan demonstrasi yang menuntut penyesuaian upah atau penggajian karyawan atau pegawai. Kejadian atau peristiwa seperti ini pernah dialami oleh PT. Hutama Buana Internusa yaitu terjadi pada tahun 2009 dan 2010 yang lalu.

Kompensasi yang telah diberikan secara adil merupakan perwujudan dari suatu bentuk apresiasi dari pihak perusahaan dalam hal ini pihak manajemen perusahaan terhadap karyawannya yang mana telah memberikan, mencurahkan dan mengabdikan segala potensi yang dimilikinya untuk perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tingkatan dan kemampuannya, serta dapat mengurangi atau bahkan meniadakan gejala-gejala yang berkaitan dengan masalah upah.

Motivasi adalah sebagai proses yang timbul dari dalam diri seseorang karyawan sebagai akibat dari adanya harapan-harapan ataupun cita-cita yang menjanjikan bahkan kesempatan yang lebih baik dimasa yang akan datang, serta dorongan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Apabila harapan-harapan serta janji-janji yang telah disampaikan dapat terwujud maka akan

dapat memberikan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Utama Buana Internusa.

Untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, pihak manajemen PT. Utama Buana Internusa menerapkan strategi-strategi yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja keuangan dan bisnis serta meningkatkan performasi perusahaan, baik dalam hal profitabilitas maupun keberhasilannya.

Guna untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Utama Buana Internusa maka diperlukan perhatian dari pihak manajemen perusahaan, maka diharapkan pemegang kendali manajemen menyadari serta memenuhi akan keinginan dan kebutuhan para karyawan demi kelancaran operasional perusahaan, antara lain memberikan upah/honor sesuai dengan jenis pekerjaan dan kompetensinya, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta harmonis, menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahliannya, memberikan pelatihan untuk meningkatkan, menambah pengetahuan dan meningkatkan keahlian serta memberikan apresiasi/kompensasi dalam bentuk bonus per proyek ataupun bonus tahunan baik berupa uang maupun lainnya.

PT. Utama Buana Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan jasa pengembangan, untuk jasa konstruksi dengan sub bidang gedung, pergudangan, perkantoran, jembatan dan pengairan untuk sub pengembangan dengan sub bidang perumahan, rusunami dan lanskap, perusahaan ini didirikan pada tahun 2002, sistem manajemen yang dilaksanakan pada saat baru berdiri memakai sistem manajemen konvensional atau sistem manajemen kekeluargaan yang dikelola secara kekeluargaan, setelah dua tahun berjalan barulah mulai secara bertahap memakai sistem manajemen yang moderen dipadukan dengan sistem manajemen yang lama.

Untuk menjalankan suatu organisasi seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dapat terselenggara dengan tertib, baik maka sistem admistrasi harus baik, efektif serta efisien, untuk mencapai harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan harus dilandasi dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Maka dibutuhkan dukungan penuh dari seluruh karyawan dan level atas sampai kelevel paling bawah seperti satpam atau *cleaning servis*, serta diperlukan juga dorongan atau motivasi dari pimpinan serta dapat mengakomodasikan secara keseluruhan yang menjadi kebutuhan karyawan dan menggali potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman, harmonis.

Dalam situasi persaingan yang semakin ketat seperti saat ini dan dimasa-masa yang akan datang, sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan keunggulan dalam bersaing agar dapat memenangkan persaingan tersebut, oleh karena itu PT. Hutama Buana Internusa berusaha serta berupaya sekuat tenaga untuk memenangkan persaingan tersebut dalam bidang jasa konstruksi maupun jasa pengembangan, dengan menggunakan alternatif keunggulan seperti :

1. *Quality leadership* : menghasilkan produk-produk atau penyelesaian pekerjaan yang berkualitas baik diantara produk atau pekerjaan yang dihasilkan oleh para pesaing.
2. *Cost leadership* : mengeluarkan biaya operasional pekerjaan yang paling efisien diantara para pesaing.
3. *Sumber Daya Manusia Unggul* : memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompetensi pada bidangnya dibandingkan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pesaing.

Untuk mencapai semua yang dikehendaki/diinginkan diatas maka tidak ada kata lain PT. Hutama Buana Internusa harus memaksimalkan, sumber daya alat maupun sumber daya manusia, sehingga apa yang sudah dicita-citakan dapat terwujud dikemudian hari.

Maka berdasarkan uraian diatas. penulis memilih judul sementara :

“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HUTAMA BUANA INTERNUSA PALEMBANG”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Belum dirasakan adil dan belum sesuai harapan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Hutama Buana Internusa.
- Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan PT. Hutama Buana Internusa.
- Tingkat Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Hutama Buana Internusa belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana Internusa ?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana Internusa ?
- c. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana internusa ?
- d. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Utama Buana Internusa ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana Internusa.
- b. Untuk rnengetahui Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana Internusa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Utama Buana Internusa.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja karyawan pada PT. Utama Buana Internusa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

- a. Untuk memberikan masukan kepada Manajemen PT. Utama Buana Internusa hasil penelitian ini supaya dimanfaatkan guna kemajuan perusahaan dan meningkatkan kualitas produksi untuk menghadapi persaingan yang lebih kompleks.
- b. Supaya penelitian ini dapat dijadikan rujukan jika ada masalah yang sama pada perusahaan-perusahaan yang lain.

1.5.2 Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini sebagai bukti serta dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan secara teoritis serta dapat dijadikan referensi oleh mahasiswa yang lain apabila melakukan penelitian yang hampir sama.

1.5.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini rencana akan dilakukan di perusahaan PT. Utama Buana Internusa dengan objek penelitiannya kantor Pusat, lokasi pekerjaan dan proyek-proyek yang sedang dalam pelaksanaan yang berada diseluruh wilayah Sumatera Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang dengan variabel yang diteliti mencakup Kompensasi,, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Utama Buana Internusa.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

Budhi, S. (2018). *Analisis Statistik Multivariate dengan Aplikasi SEM PLS SMARTPLS 3.2.6*. Yogyakarta: Expert.

Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa Kemristekdikti. (2019). *Petunjuk Teknis Pengelolaan Bidikmisi*. Jakarta: Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa Kemristekdikti.

Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa. (2019). *Pedoman Pendaftaran Bidikmisi 2019 Jalur PMDK-PN, UMPN, dan MANDIRI*. Jakarta: Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa Kemristekdikti.

Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa. (2019). *Pedoman Pendaftaran Bidikmisi 2019 Jalur SNMPTN dan SBMPTN*. Jakarta: Direktorat Kemahasiswaan Ditjen Belmawa Kemristekdikti.

Furadantin, N. R. (2018). *Analisis Data Menggunakan Aplikasi SMARTPLS V.3.2.7*. Palangka Raya: Universitas Palangka Raya .

Garson, G. D. (2016). *PARTIAL LEAST SQUARES (PLS-SEM) Regression & Structural Equation Models*. Asheboro, NC 27205 USA: Statistical Associates Publishing.

Prawira, P. A. (2014). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Santrock, J. W. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineke Cipta Karya.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, L. (2019). *Prestasi Belajar Akademik & Non Akademik*. Malang: Literasi Nusantara.

Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahab, R. (2016). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.