PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KSO PEP GREEN WORLD NUSANTARA

SKRIPSI

ETA TRIANI

212017089

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KSO PEP GREEN WORLD NUSANTARA

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unversitas Muhammadiyah Palembang

SKRIPSI

ETA TRIANI

212017089

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eta Trianin

NIM : 21 2017 089

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skrpsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSO PEP Green World Nusantara

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universtas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasin orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akaedemik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021

METERAI TEMPEL

Eta Triani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSO PEP Green World Nusantara.
Nama	: Eia Triani
NIM	: 212017089
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada, Agustus 2021

Pembimbing I,

DR. H. M. Idris, S.E, M.Si.,
NIDN : 0213106001 / 786010

Pembimbing II,

Wani Fitriah, SE, M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

Dr.Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

KARYA INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

- ✧ Allah Swt yang telah memberiku rahmat dan karunia-Nya, dan mempermudah setiap urusanku.
- ✧ Kedua orang tuaku ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa memberiku doa, kasih sayang, dan dukungan yang begitu besar dengan setulus hati dan selalu sabar menunggu keberhasilanku dalam setiap langkah untuk mewujudkan impian dan cita-cita.
- ✧ Saudaraku Adikku serta keluarga besarku yang selalu memberikan doa, dan dukungan yang ikhlas demi masa depanku.
- ✧ Dosen pembimbingku Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si dan Wani Fitriah, S.E.,M.Si Terimakasih atas bimbingan dan nasehatnya dalam menyelesaikan skripsi ini
- ✧ Seluruh dosen Program Studi Manajemen
- ✧ Untuk seseorang (dia) yang telah banyak membantuku dalam penulisan skripsi ini dan selalu memberi dukungan serta mendoakanku.
- ✧ Sahabat – sahabatku terimakasih untuk dukunagn dan bantuan terima kasih juga untuk kebersamaan selama ini
- ✧ Teman-teman mahasiswa Program Mananjemen Universitas Muhammadiyah angkatan 2017 yang selalu saya sayangi
- ✧ Almamaterku dan Universitas Muhammadiyah tercinta.

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." **(QS. Al-Insyirah,6-8)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingg penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KSO PEP GREEN WORLD NUSANTARA Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta. dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan meraka, dan melindungi mereka dimanapun berada Amin

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiya Palembang
3. Bapak Dr. H. M. Idris. S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan

   Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan

yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
5. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
6. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah angkatan 2017

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2021

Eta Triani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO v
HALAMAN PRAKATA vi
HALAMAN DAFTAR ISI viii
HALAMAN DAFTAR TABEL x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA xiii
ABSTRAK BAHASA INGRIS xiv

BAB 1. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Sebelumnya 33
C. Kerangka Pemikiran 38
D. Hipotesis 38

BAB III. METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 39
B. Lokasi Peneltian 40
C. Operasionalisasi Variabel 40
D. Populasi dan Sampel 41
E. Data yang di Perlukan 42
F. Metode Pengumpulan Data 43
G. Analisis dan Teknik Analisis 44

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 51
B. Pembahasan Hasil Penelitian 62

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan 67
B. Saran..... 68
JADWAL PENELITIAN..... 69
DAFTAR PUSTAKA 70

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Rekapitulasi Sasaran Capaian Target Kerja PT. KSO PEP Green World Tahun 2018-2020 6
Tabel III.I Definisi Operasional Variable Penelitian 40
Tabel III.2 Populasi dan Sampel 42
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 54
Tabel IV.4 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1) 55
Tabel IV.5 Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)..... 56
Tabel IV.6 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 56
Tabel IV.7 Pengujian Reliabilitas 57
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linier Berganda..... 58
Tabel IV.9 Hasil Uji F 60
Tabel IV.10 Hasil Uji T (Parsial)..... 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : daftar koesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Validitas Dan Reliabilitas Data Uji Coba

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Data Peserta Ujian Kompre/Skripsi/Tesis

Lampiran 5 : Bebas Plagiat

Lampiran 6 : Sertifikat AIK

Lampiran 7 : sertivikat SPSS

Lampiran 8 : sertifikat komputer bisnis

Lampiran 9 : sertifikat aplikasi komputer

Lampiran 10 : kartu aktivitas bimbingan skripsi

Lampiran 11 : Sertivikat Magang

Lampiran 12 : biodata penulis

Lampiran 13 : Jurnal

ABSTRAK

Eta Triani/212017/2021/ Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSO PEP Green World Nusantara/Pemasaran

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1)Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara 2) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara 3) Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantar. Tujuan penelitian ini adalah 1)untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara 2)untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara 3)untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara**.** Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 110 orang dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sample Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji-t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Ada pengaruh signifikan motivasi dan kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci *: Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

Eta Triani/212017089/2021/ The Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara/Marketing

The formulation of the problem in this study 1) was there any effects of work motivation and job satisfaction on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara, 2) was there any effect of work motivation on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara, 3) was there any effect of job satisfaction on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara. The purpose of this study was 1) to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara, 2) to determine the effect of work motivation on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara, 3) to determine the effect of job satisfaction on employee performance of PT. KSO PEP Green World Nusantara. This type of research was associative. The sample used as many as 110 people with sampling technique using Sample Random Sampling. The data in the study were primary data and secondary data. The data collection method was through a questionnaire. The data analysis technique used Multiple Linear Regression, t-test and F-test. The results of this study indicated that 1) There was a significant effect of work motivation on employee performance, 2) There was a significant effect of job satisfaction on employee performance, 3) There was a significant effect of motivation and job satisfaction on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

No: 102	August 5, 2021	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Nopi Oktavianti (2020: 149) Salah satu tujuan dari pembangunan indonesia adalah menaikan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat indonesia. dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintah maupun swasta. dengan demikian majunya aktifitas perekonomian dan teknologi akan mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi perusahaan pada saat ini.

Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan di era global. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Yuniadi Mayowan, 2018: 41). Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah motivasi kerja dan kepuasaan kerja karyawannya.

Menurut Hotner Tampubolon (2016: 53) Perusahaan yang memiliki perumusan tujuan dan perencanaan organisasi tidak akan ada artinya jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Karena dari semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam melakukan manajemennya untuk dapat memperlancarkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan tidaklah dapat mengoperasikan sumber daya yang dimiliki tanpa memanfaatkan unsur tenaga kerja manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya kondisi perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan lebih jeli pada kinerja karyawan dan bahkan harus menganggap penting akan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu setiap karyawan yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya serta melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Mangkunegara (2013: 103) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013: 12) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya

semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya motivasi kerja. Menurut Qonita (2012: 90) motivasi kerja adalah dorongan atau gejolak yang muncul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masingimasing, karena seorang manusia akan termotivasi jika ingin memenuhi kebutuhnnya tersebut Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja.

Selain motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dari itu, perusahaan harus cermati setiap karyawan agar dapat memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seorang pekerja senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang pekerja tidak senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

Funmilola dkk, (2013: 15) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akan timbul sikap atau tingkah laku negatif yang akhirnya

akan dapat menimbulkan frustasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela dkk, (2012:215) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seorang karyawan, baik kondisi yang menyenangkan maupun sebaliknya, dan akan memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Salah satu PT yang ada di Komplek Pertamina Pendopo Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir PT. KSO PEP Green World. Terdapat fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja salah satunya yaitu berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan dan antar sesama karyawan belum mempunyai kualitas yang baik, kurangnya pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap karyawan dan kebijakan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan serta pengurusan administrasi yang dipersulit oleh perusahaan seperti mengurus surat izin/cuti. Selain fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja, selanjutnya ditemukan masalah yang berkaitan dengan fenomena kepuasan kerja yaitu kemampuan dan kretifitas hal ini ditunjukkan dengan sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu, tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat diselesaikan. Dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, masih ada karyawan yang belum dapat menuntaskan pekerjaan tersebut dengan baik hal ini menunjukkan kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam berkerja. hal inilah yang membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja dan juga bisa menjadi penyebab karyawan malas untuk bekerja

akibatnya kinerja pegawai menjadi menurun karena hasil yang diberikan perusahaan belum maksimal sesuai hasil yang diberikan oleh karyawan. Selain itu sehubungan dengan tingkat gaji yang diterapkan dalam perusahaan yang cukup baik dn tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah motivasi kerja dan kepauasan kerja yang ada di PT. KSO PEP Green World sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, yaitu membuat karyawan sering melanggar aturan seperti, tingkat absensi karyawan yang tinggi, karena merasa gaji yang didapat tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan., selain itu sebagian karyawan tidak konsisten dalam bekerja sehingga membuat banyak kesalahan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama pegawai terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih belum lengkap, dan kurangnya inisiatif pegawai untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurangnya orientasi kelompok karyawan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja pegawai PT. KSO PEP Green World. Kondisi yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. KSO PEP Green World tersebut didukung oleh data rekapitulasi sasaran capaian target kerja, data Turnover pegawai dan rekapitulasi daftar hadir pegawai yang dapat dilihat pada Tabel I.1 :

TABEL 1.1

REKAPITULASI SASARAN CAPAIAN TARGET KERJA

PT. KSO PEP GREEN WORLD TAHUN 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor (%)		Target	Total (%)
		Tanggung Jawab	Kinerja		
2018	160	45%	43%	100%	88%
2019	155	43%	40%	100%	83%
2020	150	35%	38%	100%	73%

Sumber: Data personalia PT. KSO PEP Green World

Dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi sasaran capaian target kerja PT. KSO PEP Green World menunjukkan bahwa total skor dalam penilaian tanggung jawab capaian target kerja karyawan mengalami fluktuasi yang sangat signifikan dan sangat terlihat berdampak pada total skor target kerja karyawan yang menurun dari tahun 2018 sampai dengan 2019 dengan mengalami penurunan 5% hal membuktikan kinerja karyawan mengalami penurunan akibat dampak dari kepuasan kerja, sedangkan dari tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan 10%. Maka dari permasalahan tersebut sasaran capaian target kerja mengalami penurunan yang sangat signifikan hal ini disebabkan gaji/insentif yang merupakan salah satu indikator kepuasan kerja belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan yang menjadi alasan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KSO PEP Green World Nusantara**.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai baerikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara.
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara

C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSO PEP Green World Nusantara

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Penulis

   Penelitian bermanfaat untuk melihat penerapan atau praktek dari teori yang di dapat selama masa kuliah.

2. Bagi Almamater

   Untuk menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.Murti dan Srimulyani (2013: 12)

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).

Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Funmilola, Oyebamiji Florence, et. al. (2013). Impact of Job Satisfaction Dimensions On Job Performance in a Small and Medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol 4, No. 11, 509- 521.

Febriana, Marganingrum. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)". Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.

Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. Organizational Behavior An A22cipscholoiroach. Dallas: Business Publ cations.

Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta

Latif, Mukhtar, dkk. 2013. Pendidikan Anak Usia Dini.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Martoyo, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Maslow, Abraham H., 1954. Motivation and Personality. New York: Harper and Bros.

Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara.

Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nopi Oktavianti. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia . Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Vol. 3, No. 2, Januari 2020

Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).

Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahnnya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tinkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media

Qonita, Aulia. 2012. Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di Kabupaten Kulon Progo. SEPA: Vol. 9 No.1 September 2012 : hal 90.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilm

Tobing, Nelda & Tampubolon, Hotner. (2016). Manajemen Konflik Dari dalam Guru Mengelola Konflik Antar Siswa Kelas Lima Dan Enam Di Sekolah Victory Plus-Bekasi.

Uma, Sekaran. 2011. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Wallace, Patricia, Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan, 2007. Introduction to Psychology. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.

Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Manajemen dan Bisnis.