

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIRA AGRO TBK KABUPATEN  
BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama : Sri Susanti**  
**NIM : 212018131**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIRA AGRO TBK KABUPATEN  
BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Sri Susanti  
NIM : 212018131**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Susanti

NIM : 212018131

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Progran Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira AgroTbk Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan;

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelas akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Palembang maupun di perguruan tinggi 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 lain atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska 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 akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2022


  
Sri Susanti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

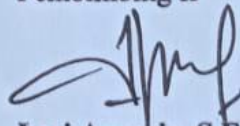
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin  
Nama : Sri Susanti  
NIM : 212018131  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

  
**Amidi, S.E, M.Si**  
**NIDN: 0229056502**

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2022  
Pembimbing II

  
**Lesi Agusria, S.E.,M.M**  
**NIDN: 0205088201**

Menegetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

## MOTTO & PERSEMBAHAN

### Motto

*“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”*

*(Q.S Al-insyirah : 6)*

*“Terkadang orang-orang yang masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah.” (Ummar bin al-Khattab)*

### Persembahan

*Terucap syukur kepada Allah SWT  
kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- ❖ Kedua orang tuaku yang telah mendoakanku mensupportku dan memotivasiku*
- ❖ Keluarga besarku yang sangat aku sayangi*
- ❖ Almamater hijau kebanggaanku*



## Prakata

### Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat rahmad dan karuniannya yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, dan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin.”** Sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan waktu yang telah di jadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Tukul dan Ibunda Ginten tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi,S.E, M.Si dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,MM selaku dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
6. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Kepada saudara kandungku Rahmad Wahyudi yang selalu mendukung dan memberi support dalam penulisan skripsi ini.
8. Tak lupa juga teman-teman seperjuangan terkhusus Hanni, Ema Dina, fera intan dan teman teman MAN 2 PALEMBANG Alan, Gerry, Fatimah, Apek, Arista, Riski, Indra. Juga tema-teman KKN 57 Santi, Hanni, Ajeng, Brenda, Isnaini, Nitta yang selalu mensupport dalam penyusunan skripsi. Dan juga terimakasih kepada sahabatku Intan Oktadina, S.Farm yang selalu memberikan semangat dan mau mendengarkan keluh kesah ku.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Moto dan Persembahan</b> .....	<b>v</b>
<b>Prakata</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTENSIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Motivasi Kerja.....	15
3. Kepuasan Kerja .....	19
B. Penelitian Sebelumnya .....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	25



D. Hipotensis.....	26
--------------------	----

### **BAB III. METODELOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel .....	30
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34

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

A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	67

### **DAFTAR PUSTAKA .....**

### **LAMPIRAN .....**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi .....	4
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset.....	5
Tabel II.1 Persamaan, Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	32
Tabel III.3 Instrumen Skala Liket .....	35
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	51
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	53
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.10 Uji F .....	57
Tabel IV.11 Uji t .....	58
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi .....	59

## **TABEL LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....
Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian .....
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 4 Kartu Aktivitas Bimbingan.....
Lampiran 5 Hasil Pengelolaan Data.....
Lampiran 6 Sertifikat Pengolahan Data .....
Lampiran 7 Hasil Cek Plagiasi.....
Lampiran 8 Sertifikat Aik .....
Lampiran 9 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer .....
Lampiran 10 Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis.....
Lampiran 11 Serifikat Magang .....
Lampiran 12 Biodata Penulis .....
Lampiran 13 Jurnal .....

## ABSTRAK

### **Sri Susanti / 212018131 / 2022 / Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap PT. Andira Agro Tbk Kabupaten banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan analisis linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 9,69%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

***Sri Susanti / 212018131 / 2022 / The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Andira Agro Tbk Banyuasin***

*Regency This research aims to determine whether there is an influence of work motivation and job satisfaction on PT. Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The type of research used in this study was associative research, the sample in this study was 56 respondents. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The method of data collection uses questionnaires or questionnaires. The data analysis technique uses multiple liner regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear analysis showed that job motivation and job satisfaction had a positive effect on the performance of PT employees. Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The results of the F test showed that there was a significant influence of work motivation and job satisfaction on the performance of PT Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The results of the coefficient of determination show that the variables of job motivation and job satisfaction are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 9.69%. While the rest is influenced by other factors outside the study.*

***Keywords: Employee Performance, Job Motivation, Job Satisfaction***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat berhasil apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten maka, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tugas dan

tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerjanya kurang atau tidak baik.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi, sangat tergantung pada kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir, (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Salah satu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan proses menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada. Motivasi juga dikatakan sebagai dorongan, kekuatan, yang mendasari semangat kerja seseorang untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2016:202), menyatakan kepuasan kerja merupakan

kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting, karena kepuasan karyawan yang diperoleh akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja akan memberikan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan karyawan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja yang telah ditetapkan.

PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan yang terletak di Desa Karang Anyar. Kecamatan Muara Padang. Kabupaten Banyuasin. Provinsi Sumatera Selatan. PT Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan industri kelapa sawit. Memproduksi buah segar yang di seterilisasi untuk menghasilkan minyak sawit mentah berkualitas tinggi. Selain itu, PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin memiliki lahan perkebunan kelapa sawit seluas 975 hektar.



Kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin masih kurang optimal bisa dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Produksi PT. Andira Agro Tbk Kabupaten banyuasin**  
**Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Produksi		Presentasi (%)
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)	
1	2017	75.000	70.380	94%
2	2018	85.000	65.622	77%
3	2019	85.000	62.049	73%
4	2020	85.000	65.891	78%
5	2021	85.000	65.998	80%

*Sumber: PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin 2021*

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa hasil rata-rata produksi selama 5 tahun terakhir sebesar 80,4%. Artinya target produksi yang telah ditetapkan oleh PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin tidak terealisasi dengan baik. PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin belum dapat mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan belum dapat terealisasi di karenakan hasil produksi yang cenderung mengalami naik turun.

Berdasarkan kuesioner pra survei yang peneliti lakukan pada 30 karyawan PT.Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin Kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin masih kurang optimal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan**  
**PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin**

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan	2	6	11	9	2
2	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan		7	13	10	
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	1	4	16	9	
4	saya meninggalkan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	5	14	9	
5	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya	3	3	15	7	1
6	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaannya	1	7	11	8	3
7	Saya berhati hati dalam melaksanakan pekerjaannya	3	2	18	6	1
8	Saya puas dengan tempat kerja yang diberikan perusahaan	2	6	18	3	1
9	perusahaan memberikan penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan	2	4	7	10	7
10	Karyawan yang lembur akan mendapatkan bonus berupa insentif dari perusahaan		3	8	9	10
11	Pekerjaan yang didapatkan karyawan sesuai yang diharapkan	2	3	15	7	3
12	Karyawan mendapatkan penempatan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya	2	3	13	9	3
13	Karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikannya	3	5	11	7	4
14	Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang pekerjaan karyawan	12	13	5		
15	Perusahaan memberikan sarana prasarana yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan	2	5	12	7	4
16	Fasilitas kerja yang diberikan sudah sesuai dalam menunjang pekerjaan karyawan	2	4	15	7	1
17	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan	1	3	6	14	5
18	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan	2	4	5	16	3
19	Pimpinan selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan	2	4	13	8	3
20	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan	2	2	13	8	5
21	Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan	3	6	11	9	1
22	Hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan harmonis	3	5	11	8	3
23	Karyawan memiliki kemampuan menghargai hak dan kewajiban setiap karyawan	4	6	9	6	5
24	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	3	5	12	7	3

Sumber : Hasil Kuesioner Prariset,2022

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Andira Agro Tbk Kabupaten masih kurang optimal dalam bekerja, juga terindikasi disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya: karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya kehati-hatian karyawan dalam mengoperasikan alat atau mesin produksi minyak kelapa sawit dan kurangnya perawatan mesin sehingga mengakibatkan mesin tersebut sering mengalami kerusakan.

Rendahnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja pada karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi masih kurang. Karena karyawan merasa tidak adanya penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan malas-malasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karyawan mendapatkan penempatan kerja yang belum sesuai dengan kemampuan dan tingkat keahliannya. Karyawan merasa kurangnya fasilitas kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan seperti, penerangan ruangan kerja yang kurang baik dan juga mesin atau alat produksi yang sering mengalami kerusakan. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif.

Rendahnya kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan kurang memberikan pelatihan terhadap karyawan, dan tidak adanya kesempatan promosi jabatan kepada karyawan sehingga karyawan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kurangnya pemberian arahan dari pimpinan sehingga menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kurangnya rasa peduli antar sesama karyawan menyebabkan kurangnya rasa menghormati/menghargai hak dan kewajiban antar sesama karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka beberapa kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Penulis**

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

#### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan bagi PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Agusia,L.,Isnaini,D.,&Kardanu,E.(2021).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hida Manta Indah Palembang.Adminika,7(2),1-12.
- Ali Fathoni, (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. Volume I No.02, Februari 2016 <https://core.ac.uk/download/pdf/294835902.pdf> diakses pada tanggal 3 desember 2021
- Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Dhiya Ulha Qiyah, (2021) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1. <cover s.d bab III.pdf> (<upbatam.ac.id>) diakses tanggal 2 desember 2021
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3 [https://www.academia.edu/75167674/Pengaruh\\_Disiplin\\_Kerja\\_dan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.academia.edu/75167674/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan) diakses pada tanggal 28 november 2021
- Hasan,M.Iqbal,(2016),*Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*.Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan,Malyu.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Bumi Aksra
- Herlie dan Hikmah ,(2020) *pengaruh motivasi, kerja disiplin dan kompensasi atas kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. Jurnal Motivasi e-ISSN: 2716-4039 <https://core.ac.uk/download/pdf/327233918.pdf> diakses pada tanggal 3 desember 2021
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia :(Teori Dan Praktik)*, Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Pedomanan Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi (2021)*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

- Purbasari Dan Sumiati, (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 21, No. 1a-2 <https://www.neliti.com/publications/321933> daiakses pada tanggal 4 desember 2021
- Suharsimi, (2015), *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta ,Cv.
- Sutrisno, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.




## LAMPIRAN

Lampiran :1 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Fenomena Lapangan																
Penulisan BAB I, BAB II, BAB III																
Bimbingan Laporan																
Seminar UP																
Bimbingan perbaikan UP																

Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengambilan Data																								
Pengelolaan Data																								
Penulisan BAB IV dan BAB V																								
Bimbingan BAB IV dan BAB V																								
Ujian Komprehensif																								

## Lampiran 2 : Perbaikan Skripsi



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (IUMP)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)

Nomor : 330/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018 (B)  
 Nomor : 1189/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2019 (A)  
 Nomor : 270/SK/BAN-PT/Ak-PP/JS/II/2021 (B)



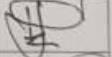
Website : feb.um-palembang.ac.id      Email : humas.feb@um-palembang.ac.id  
 Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 25 Agustus 2022  
 Pukul : 13.00 s/d 17.00 WIB  
 Nama : Sri Susanti  
 NIM : 212018131  
 Program Studi : Manajemen  
 Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

No	Nama Dosen	Jabatan	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1	Amidi, S.E.,M.Si	Pembimbing I	3-9-22	
2	Lesi Agusria,S.E.,M.M	Pembimbing II	7-9-22	
3	Kholilah,Hj.,S.E.,M.Si	Ketua Penguji	8-09-2022	
4	Amidi, S.E.,M.Si	Anggota Penguji I	3-9-22	
5	Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M	Anggota Penguji II	1. 09. 22	

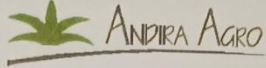
Palembang, 25 Agustus 2022  
 Mengetahui,  
 Dekan  
 dan Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zulehmi Trihandayani, S.E., M.Si**  
 NIDN: 0229057501

ISLAMI & UNGGUL

## Lampiran 3 : Surat Selesai Riset



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
NO. 003/EP-SKSP/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Junisman Aidi  
Jabatan : Asisten Direksi

Menerangkan bahwa,

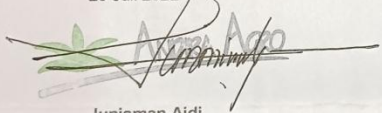
Nama : Sri Susanti  
NIM : 212018131  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Universitas : Muhammadiyah Palembang

Telah selesai melaksanakan Penelitian di PT. Andira Agro, Tbk untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi*".

Penelitian dilakukan tanggal 10 Mei 2022 s.d 28 Juli 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PT. Andira Agro, Tbk  
28 Juli 2022



**Junisman Aidi**  
Asisten Direksi

## Lampiran 4: Kuesioner

**Daftar Kuesioner**

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

Kepada YTH:

Bapak/Ibu Karyawan PT Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi saya di Universitas Muhamadiyah Palembang, saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu mengisi/memberikan jawaban pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkannya nanti tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin”. Penulis berharap agar kuisisioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Identitas Responden :

Untuk kelengkapan data peneitian, saya mohon bapak/ibu mengisi data dibawah ini dengan cara di centang [√]

1. Nomor Responden :

2. Jenis Kelamin : [ ] Laki Laki [ ] Perempuan

3. Bagian :

4. Masa Kerja : [ ] 1 Tahun [ ] 3 Tahun

**Petunjuk Pengisian :**

Berilah Tanda √ Pada Daftar Pertanyaan Yang Anda Anggap Benar.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
N	= Netral	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

## Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>Kuantitas</b>						
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
<b>Disiplin</b>						
3	Karyawan selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan					
4	Karyawan meninggalkan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
<b>Ketelitian</b>						
5	Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya					
6	Karyawan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya					


## Motivasi Kerja

No	Penyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>Pengakuan atau penghargaan</b>						
1	perusahaan memberikan penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan					
2	Karyawan yang lembur akan mendapatkan bonus berupa insentif dari perusahaan					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
3	Karyawan mendapatkan penempatan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya					
4	Karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikannya					
<b>Fasilitas kerja</b>						
5	Perusahaan memberikan sarana prasarana yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan					
6	Fasilitas kerja yang diberikan sudah sesuai dalam menunjang pekerjaan karyawan					

## Kepuasan Kerja


No	Peenyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>Promosi</b>						
1	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan					
2	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan					
<b>Pengawasan</b>						
4	Pimpinan selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan					
5	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
<b>Rekan kerja</b>						
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya					
7	Karyawan memiliki kemampuan menghargai hak dan kewajiban setian karyawan					

## Lampiran 5 : Kartu Bimbingan Akademik

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS <b>KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI</b>					
NAMA MAHASISWA : Sri Susanti		PEMBIMBING :			
NIM : 212018131		PEMBIMBING I : Amidi, S.E., M.Si			
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN		PEMBIMBING II : Lesi Agusria, S.E., M.M			
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIRA AGRO TBK KABUPATEN BANYUASIN					
NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	20/9-2022	Bab I - 11 keulahan bab 10 - v		2 7	Cipt kew3
	2/8-2022	bab 10 : pabaloran isi kiyah pukuh, abihah		7	kew
	4/8-2022	Bab 10 - v : Skripsi, dme		7	acc = cripse

**CATATAN :**  
 Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang  
 Pada Tanggal :        /        /



Dr. ZULEHA TRIHANDAYANI, S.E., M.Si

**Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :**  
 "Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Berstandar Nasional dan Berbasis Keislaman Tahun 2022"

**Visi Program Studi Manajemen :**  
 "Menjadi Program Studi Manajemen Yang Menghasilkan Sarjana Profesional, Islami dan Berjiwa Wirausaha dan Berdaya Saing Nasional Tahun 2022"

## Lampiran 6 : Hasil Pengolahan Data

## Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y	rata-rata
1	2	2	2	2	2	11	1,8
2	2	2	2	2	2	12	2
1	2	1	2	2	2	10	1,6
3	3	3	4	3	4	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
2	3	3	3	2	2	15	2,5
2	2	2	2	2	2	12	2
1	2	1	2	1	2	9	1,5
3	4	3	4	3	3	20	3,3
1	2	1	2	2	2	10	1,6
3	2	2	3	3	3	16	2,6
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
3	2	3	2	2	2	14	2,3
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
1	2	2	2	2	2	11	1,8
4	4	4	5	4	4	25	4,1
3	3	4	3	4	3	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
3	3	4	4	3	4	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	3	3	2	3	15	2,5
3	2	3	3	3	3	17	2,8
2	2	2	2	2	2	12	2
4	3	4	3	3	3	20	3,3
1	2	2	2	1	1	9	1,5
5	5	4	5	4	5	28	4,6
1	1	1	1	1	1	6	1
3	4	3	4	3	4	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	3	3	2	2	14	2,3
2	2	2	2	2	2	12	2
4	4	4	3	3	3	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
3	2	2	2	2	2	13	2,1
2	1	2	1	2	2	10	1,6
2	3	2	2	3	2	14	2,3
1	2	1	1	2	2	9	1,5
3	4	4	3	3	3	20	3,3
4	3	3	3	4	3	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
1	1	1	1	1	1	6	1
3	2	3	2	2	2	14	2,3
2	2	3	3	2	3	15	2,5
2	2	3	2	3	2	14	2,3
3	2	3	2	3	2	15	2,5
3	3	3	2	2	3	16	2,6
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	5	4	4	5	27	4,5
2	2	2	1	1	1	9	1,5
1	2	2	1	1	2	9	1,5



(Lanjutan)

## Data Variabel Motivasi Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1	rata-rata
2	1	2	2	2	2	11	1,8
2	2	2	2	2	2	12	2
1	2	1	2	2	2	10	1,6
3	4	3	4	4	4	22	3,6
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
2	3	2	2	2	3	14	2,3
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	1	1	1	9	1,5
3	3	3	4	4	4	21	3,5
1	2	1	2	1	2	9	1,5
3	3	2	3	2	3	16	2,6
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
2	3	3	2	3	2	15	2,5
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
2	2	1	2	2	2	11	1,8
4	5	4	5	4	5	27	4,5
3	3	4	3	4	3	20	3,3
2	2	2	2	3	2	13	2,1
4	3	4	4	3	3	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
2	3	3	3	3	2	16	2,6
3	2	3	3	3	3	17	2,8
2	2	2	2	2	2	12	2
4	3	4	3	3	3	20	3,3
1	1	1	1	2	1	7	1,1
5	5	5	5	4	5	29	4,8
1	1	1	1	1	1	6	1
4	4	4	4	3	2	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
2	3	2	3	2	2	14	2,3
2	2	2	2	2	2	12	2
4	4	4	3	3	3	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
3	2	2	2	2	2	13	2,1
1	1	1	1	2	2	8	1,3
1	2	2	1	2	2	10	1,6
2	1	1	2	2	2	10	1,6
4	4	4	5	4	5	26	4,3
4	3	3	3	4	3	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
1	1	1	1	1	1	6	1
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	3	3	3	3	16	2,6
2	3	3	3	2	2	15	2,5
3	3	2	2	2	2	14	2,3
3	3	2	3	4	3	18	3
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	4	5	29	4,8
2	2	2	1	1	1	9	1,5
1	1	2	2	2	1	9	1,5

(Lanjutan)

## Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2	rata-rata
2	2	2	2	1	2	11	1,6
2	2	2	2	2	2	12	2
1	2	2	1	1	1	8	1,3
3	3	3	4	4	3	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
3	3	2	2	2	2	14	2,3
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	1	1	2	10	1,6
4	3	3	3	3	4	20	3,3
1	1	2	2	1	1	8	1,3
2	3	3	2	3	3	16	2,6
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	3	3	2	3	15	2,5
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
2	1	2	2	2	2	11	1,8
4	4	4	5	5	4	26	4,2
3	3	4	4	3	3	20	3,3
2	2	2	3	2	3	14	2,3
4	4	3	3	3	4	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
2	3	2	2	2	3	14	2,3
2	3	3	3	2	3	16	2,6
2	2	2	2	2	2	12	2
3	4	3	3	3	4	20	3,3
2	1	1	2	2	1	9	1,5
4	5	4	4	5	5	27	4,5
1	1	1	1	1	1	6	1
3	4	3	4	3	4	21	3,5
2	2	2	2	2	2	12	2
3	2	3	3	2	2	15	2,5
2	2	2	2	2	2	12	2
4	4	3	3	4	4	22	3,6
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	3	2	3	14	2,3
1	1	2	2	1	1	8	1,3
2	1	1	1	2	2	9	1,5
1	2	1	2	1	2	9	1,5
4	4	3	3	4	4	22	3,6
3	3	3	4	3	4	20	3,3
2	2	2	2	2	2	12	2
2	2	2	2	2	2	12	2
1	1	1	1	1	1	6	1
1	1	1	1	1	1	6	1
3	2	2	2	2	2	13	2,1
2	2	3	3	2	2	14	2,3
2	2	2	3	2	2	13	2,1
2	2	3	2	2	3	14	2,3
3	2	3	3	2	3	16	2,6
4	4	4	4	4	4	24	4
4	5	4	4	5	5	27	4,5
1	1	2	2	1	2	9	1,5
1	1	2	2	1	1	8	1,3

(Lanjutan)

### Uji Validitas

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	RATA_RATA_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.814**	.921**	.882**	.764**	.855**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.814**	1	.809**	.891**	.782**	.901**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.921**	.809**	1	.838**	.836**	.783**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.882**	.891**	.838**	1	.855**	.955**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.764**	.782**	.836**	.855**	1	.827**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.855**	.901**	.783**	.955**	.827**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
RATA_RATA_X1	Pearson Correlation	.936**	.927**	.928**	.967**	.896**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	RATA_RATA_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.837**	.759**	.785**	.845**	.860**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.837**	1	.831**	.714**	.811**	.903**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.759**	.831**	1	.862**	.813**	.854**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.785**	.714**	.862**	1	.874**	.799**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.845**	.811**	.813**	.874**	1	.828**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.860**	.903**	.854**	.799**	.828**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
RATA_RATA_X2	Pearson Correlation	.916**	.918**	.913**	.902**	.940**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	RATA_RATA_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.793**	.861**	.823**	.865**	.847**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.793**	1	.777**	.919**	.806**	.833**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.861**	.777**	1	.821**	.824**	.790**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.823**	.919**	.821**	1	.857**	.939**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.865**	.806**	.824**	.857**	1	.885**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.847**	.833**	.790**	.939**	.885**	1	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
RATA_RATA_Y	Pearson Correlation	.932**	.913**	.914**	.956**	.929**	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Lanjutan)

**Uji Reabilitas**

- a. Variabel motivasi kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	6

- b. Variabel kepuasan kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	6

- c. Variabel kinerja karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	6

(Lanjutan)

## Regresi Linier Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.969	.1533

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.754	2	20.377	866.732	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.246	53	.024		
	Total	42.000	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.185	.057		3.274	.002
	MOTIVASI KERJA	.313	.122	.350	2.574	.013
	KEPUASAN KERJA	.615	.131	.639	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Lanjutan)

**Frekuensi Jawaban Responden**

## a. Variabel Motivasi Kerja

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	19.6	19.6	19.6
	Tidak Setuju	27	48.2	48.2	67.9
	Netral	8	14.3	14.3	82.1
	Setuju	8	14.3	14.3	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	17.9	17.9	17.9
	Tidak Setuju	25	44.6	44.6	62.5
	Netral	13	23.2	23.2	85.7
	Setuju	5	8.9	8.9	94.6
	Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat TidakSetuju	11	19.6	19.6	19.6
	Tidak Setuju	27	48.2	48.2	67.9
	Netral	8	14.3	14.3	82.1
	Setuju	8	14.3	14.3	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	17.9	17.9	17.9
Tidak Setuju	26	46.4	46.4	64.3
Netral	11	19.6	19.6	83.9
Setuju	5	8.9	8.9	92.9
Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	29	51.8	51.8	66.1
Netral	9	16.1	16.1	82.1
Setuju	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	30	53.6	53.6	69.6
Netral	10	17.9	17.9	87.5
Setuju	3	5.4	5.4	92.9
Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## b. Variabel Kepuasan Kerja

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	19.6	19.6	19.6
Tidak Setuju	28	50.0	50.0	69.6
Netral	9	16.1	16.1	85.7
Setuju	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	



(Lanjutan)

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	21.4	21.4	21.4
Tidak Setuju	27	48.2	48.2	69.6
Netral	8	14.3	14.3	83.9
Setuju	7	12.5	12.5	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	28	50.0	50.0	64.3
Netral	15	26.8	26.8	91.1
Setuju	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	27	48.2	48.2	62.5
Netral	13	23.2	23.2	85.7
Setuju	7	12.5	12.5	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
Tidak Setuju	29	51.8	51.8	75.0
Netral	7	12.5	12.5	87.5
Setuju	4	7.1	7.1	94.6
Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	17.9	17.9	17.9
Tidak Setuju	25	44.6	44.6	62.5
Netral	10	17.9	17.9	80.4
Setuju	9	16.1	16.1	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## a. Variabel kinerja karyawan

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
Tidak Setuju	23	41.1	41.1	64.3
Netral	13	23.2	23.2	87.5
Setuju	5	8.9	8.9	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
Tidak Setuju	34	60.7	60.7	71.4
Netral	8	14.3	14.3	85.7
Setuju	7	12.5	12.5	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

## Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	24	42.9	42.9	58.9
Netral	14	25.0	25.0	83.9
Setuju	8	14.3	14.3	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	28	50.0	50.0	66.1
Netral	11	19.6	19.6	85.7
Setuju	6	10.7	10.7	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	29	51.8	51.8	67.9
Netral	12	21.4	21.4	89.3
Setuju	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
Tidak Setuju	31	55.4	55.4	67.9
Netral	11	19.6	19.6	87.5
Setuju	5	8.9	8.9	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

Tabel t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

(Lanjutan)

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	21.4	21.4	21.4
	Tidak Setuju	27	48.2	48.2	69.6
	Netral	8	14.3	14.3	83.9
	Setuju	7	12.5	12.5	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	28	50.0	50.0	64.3
	Netral	15	26.8	26.8	91.1
	Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	27	48.2	48.2	62.5
	Netral	13	23.2	23.2	85.7
	Setuju	7	12.5	12.5	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Tidak Setuju	29	51.8	51.8	75.0
	Netral	7	12.5	12.5	87.5
	Setuju	4	7.1	7.1	94.6
	Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	17.9	17.9	17.9
Tidak Setuju	25	44.6	44.6	62.5
Netral	10	17.9	17.9	80.4
Setuju	9	16.1	16.1	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## b. Variabel kinerja karyawan

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
Tidak Setuju	23	41.1	41.1	64.3
Netral	13	23.2	23.2	87.5
Setuju	5	8.9	8.9	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
Tidak Setuju	34	60.7	60.7	71.4
Netral	8	14.3	14.3	85.7
Setuju	7	12.5	12.5	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	24	42.9	42.9	58.9
Netral	14	25.0	25.0	83.9
Setuju	8	14.3	14.3	98.2
Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	28	50.0	50.0	66.1
Netral	11	19.6	19.6	85.7
Setuju	6	10.7	10.7	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Tidak Setuju	29	51.8	51.8	67.9
Netral	12	21.4	21.4	89.3
Setuju	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
Tidak Setuju	31	55.4	55.4	67.9
Netral	11	19.6	19.6	87.5
Setuju	5	8.9	8.9	96.4
Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

(Lanjutan)

Tabel t

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



(Lanjutan)

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

(Lanjutan)

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

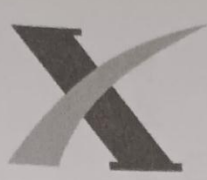
Lampiran 7 : Sertifikat Pengelolaan Data



Lampiran 7: Hasil Cek Plagiasi



## Lampiran 9 : Cek Plagiasi



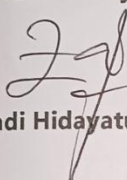
## Plagiarism Checker X Originality Report


**Similarity Found: 2%**

**NAMA** : Sri Susanti  
**NIM** : 212018131  
**Judul** : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin.

Date: Friday, August 05, 2022  
 Statistics: 234 words Plagiarized / 9668 Total words  
 Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

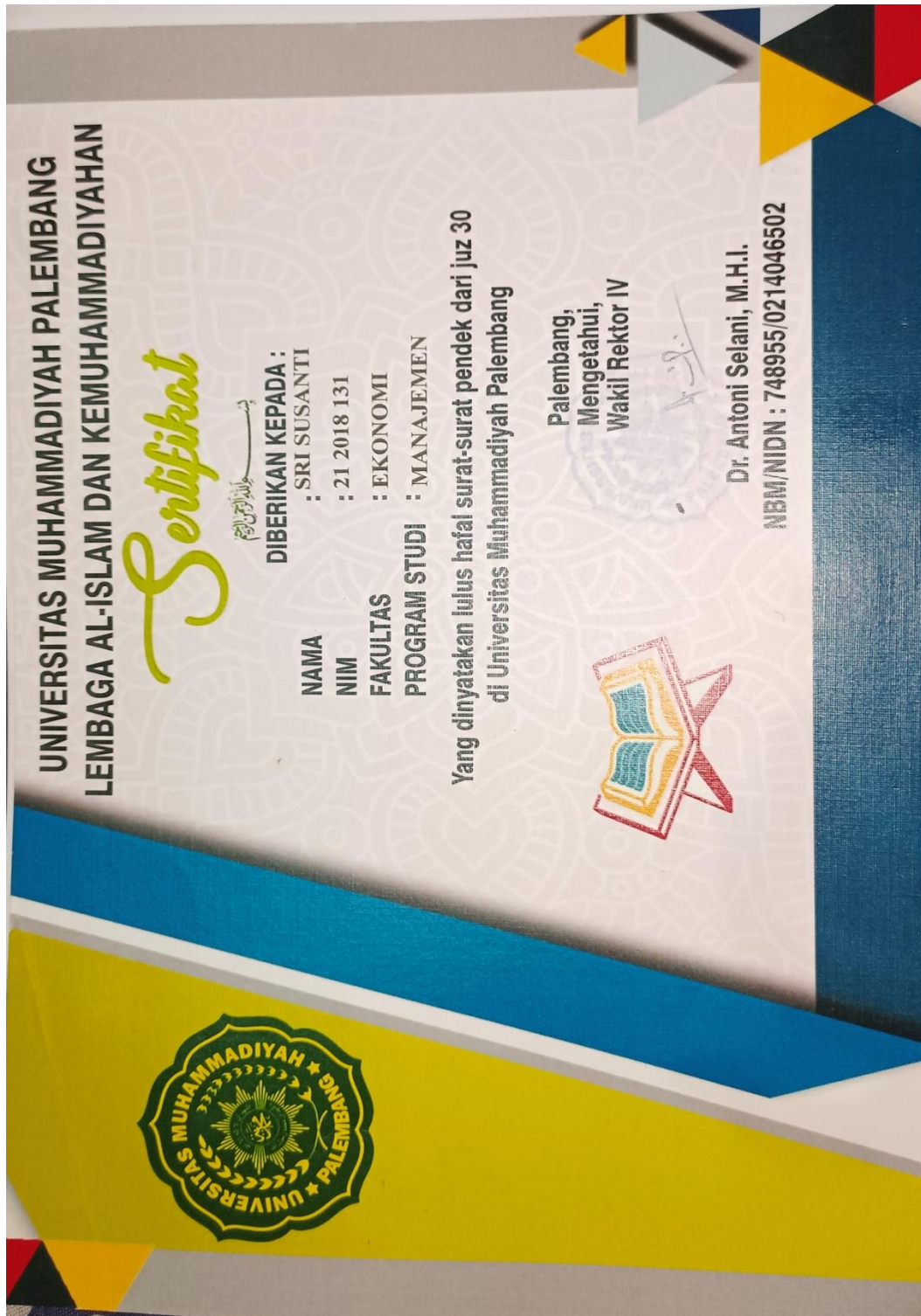
**Staf Prodi Manajemen**  
  
**Rosyadi Hidayatullah, SE**

  
**Dn Ketua Program Studi Manajemen**  
**Dn Zaleha Trihandayani, SE,.M.Si**  
**NIDM: 0229057501**

**BAB I PENDAHULUAN** Latar Belakang Masalah Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat berhasil apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi.

Dalam sebuah perusahaan/organisasi maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten maka, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode,

Lampiran 10 : L ampiran Aik





Lampiran 11 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
 Website: febum-Palembang.ac.id  
 Email: humas.feb@um\_palembang.ac.id

**Sertifikat**

No: 027/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/IX/2021

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:


Nama : **SRI SUSANTI**  
 NIM : **212018131**  
 Tempat Lahir : **MUBA**  
 Tanggal Lahir : **05 MEI 2000**

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil **Sangat Memuaskan**




Palembang Agustus 2021  
 Mengetahui,  
 Dekan FEB UM Palembang  
**Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si**

## Sertifikat 12 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis


**LABORATORIUM KOMPUTER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
 Website: feb.um-palembang.ac.id  
 Email: humas.feb@um-palembang.ac.id


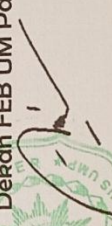
***Sertifikat***

No: 046/PAK/LAB.KOM/FEB-UUMP/III/2021

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : SRI SUSANTI  
 NIM : 212018131  
 Tempat Lahir : MUBA  
 Tanggal Lahir : 05 MEI 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer Khususnya pada Pro-gram *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muham-madiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan

  
 Palembang, Agustus 2021  
 Mengetahui,  
 Dekan FEB UM Palembang  
  
 Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

Lampiran 13: Sertifikat Magang





## Lampiran 14 : Surat Keterangan Bebas BPP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN**

No : 040822203731-212018131

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : SRI SUSANTI  
NIM : 212018131  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Desa Sidomakmur SP 2 RT 1 Kecamatan Air Kumbang  
Kabupaten Banyuasin  
Wisuda : Ke-73

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2022/2023. Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui  
Kepala Biro Keuangan

Palembang, 05 Agustus 2022  
Bagian BPP

  
Rizky Puspita Sari, S.E., M.Si

  
Nafa'ah, S.E.

**BIODATA PENULIS**

Nama : Sri Susanti  
Tempat, Tanggal Lahir : MUBA, 05 Mei 2000  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Sidomakmur SP 2 RT 1 Kecamatan Air Kumbang  
Kabupaten Banyuwangi  
No Telp/Hp : 085266347337  
Nama Orang Tua  
Ayah : Tukul  
Ibu : Ginten  
Pendidikan : TK Raudhatul Atfhal  
SDN 16 Air Kumbang  
SMPN 2 Air Kumbang  
MAN 2 Palembang

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDIRA AGRO TBK KABUPATEN  
BANYUASIN**

Sri susanti <sup>1)</sup>, Amidi,S.E, M.Si<sup>2)</sup>, Lesi Agusria, S.E.,M.M<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
[ssri46411@gmail.com](mailto:ssri46411@gmail.com)

**ABSTRAK**

**Sri Susanti / 212018131 / 2022 / Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap PT. Andira Agro Tbk Kabupaten banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan analisis linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 9,69%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT**

***Sri Susanti / 212018131 / 2022 / The Effect of Job Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Andira Agro Tbk Banyuasin***

*Regency This research aims to determine whether there is an influence of work motivation and job satisfaction on PT. Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The type of research used in this study was associative research, the sample in this study was 56 respondents. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The method of data collection uses questionnaires or questionnaires. The data analysis technique uses multiple liner regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear analysis showed that job motivation and job satisfaction had a positive effect on the performance of PT employees. Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The results of the F test showed that there was a significant influence of work motivation and job satisfaction on the performance of PT Andira Agro Tbk Banyuasin Regency. The results of the coefficient of determination show that the variables of job motivation and job satisfaction are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 9.69%. While the rest is influenced by other factors outside the study.*

***Keywords: Employee Performance, Job Motivation, Job Satisfaction***

## **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten maka, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode tertentu.

Menurut Kasmir, (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menuut Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi juga dikatakan sebagai dorongan, kekuatan, yang mendasari semangat kerja seseorang untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:202), menyatakan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting, karena kepuasan karyawan yang diperoleh akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan.

PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan yang terletak di Desa Karang Anyar. Kecamatan Muara Padang. Kabupaten Banyuasin. Provinsi Sumatera Selatan. PT Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan industri kelapa sawit. Memproduksi buah segar yang di seterilisasi untuk menghasilkan minyak sawit mentah berkualitas tinggi. Selain itu, PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin memiliki lahan perkebunan kelapa sawit seluas 975 hektar

Kinerja karyawan PT Andira Agro Tbk Kabupaten masih kurang optimal dalam bekerja, juga terindikasi disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya: karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kurangnya kehati-hatian karyawan dalam mengoperasikan alat atau mesin produksi minyak kelapa sawit dan kurangnya perawatan mesin sehingga mengakibatkan mesin tersebut sering mengalami kerusakan.

Rendahnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja pada karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyusain masih kurang. Karena karyawan merasa tidak adanya penghargaan atas kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan malas-malasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karyawan mendapatkan penempatan kerja yang belum sesuai dengan kemampuan dan tingkat keahliannya. Karyawan mersa kurangnya fasilitas kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan seperti, penerangan ruangan

kerja yang kurang baik dan juga mesin atau alat produksi yang sering mengalami kerusakan. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi kurang efektif.

Rendahnya kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan kurang memberikan pelatihan terhadap karyawan, dan tidak adanya kesempatan promosi jabatan kepada karyawan sehingga karyawan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kurangnya pemberian arahan dari pimpinan sehingga menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kurangnya rasa peduli antar sesama karyawan menyebabkan kurangnya rasa menghormati/menghargai hak dan kewajiban antar sesama karyawan.

### **Kajian Pustaka**

#### **Kinerja karyawan**

Afandi (2018:83) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Wibowo (2016:7) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan Kasmir (2016 : 182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### **Motivasi Kerja**

Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan besungguh sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan Muhammad Busro (2020:51) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

#### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2017:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis.

Robbins (Wibowo 2017:415) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap tugas seseorang, yang menunjukkan perbedaan yang diterima seseorang dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Afandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penelitian sebagai salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai nilai penting pekerjaan

#### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu

variable dengan variable yang lain. Juga, sebagai langkah awal pendekatan penelitian yaitu dengan cara meneliti subjek tertentu dan survei dengan menggunakan kuisioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. objek penelitian dilakukan di lakukan di di PT. Andira Agro Tbk Kabupaten banyuasin Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 64 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dalam penelitian ini tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin, sedangkan untuk data skundernya yang didapat dari PT. Andira Agro Tbk Kabupeten Banyuasin adalah hasil produksi crude palm oil (CPO) dan jumlah karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan kuesioner.

Analisis data yang digunakan analisis kuantitatif yaitu dengan cara menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Selanjutnya akan dilakukan dengan uji hipotensis Uji F, Uji t, dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji instrument

Uji instrumen ini digunakan untuk mengetahui keabsahan dari butir butir pertanyaan disetiap indicator sehingga butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan layak digunakan dan dapat dinilai dalam kelanjutan proses analisis penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (0,3061)

### Teknik Analisis Data

#### Analisis regresi linier berganda

Hasil anlisis resresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.I sebagai berikut:

**Tabel IV.I**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.185	.057		3.274	.002
	MOTIVASI KERJA	.313	.122	.350	2.574	.013
	KEPUASAN KERJA	.615	.131	.639	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil output spss versi 22.0

Berdasarkan tabel IV.I diperoleh koefisien masing-masing variabel dengan hasil persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=0,185+0,313X_1+0,615X_2$$

Berdasarkan tabel IV.I menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,185 bertanda (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak ada maka kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin akan tetap ada, tetapi relatif kecil.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,313 bertanda (positif), menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin akan meningkat, dan

sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi akan ikut menurun dengan asumsi kepuasan tetap.

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,615 bertanda (positif), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun, dengan asumsi motivasi tetap.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.2**

#### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.754	2	20.377	866.732	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.246	53	.024		
	Total	42.000	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil Data Pengelolaan SPSS 22.0

Menentukan  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k = 56-2$ . Jadi nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,17 sehingga dapat dijelaskan  $F_{hitung}$  sebesar  $866.732 > F_{tabel}$  3,17 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi.

### Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara parsial/individual terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan hasil dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV.3**

#### Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.185	.057		3.274	.002
	MOTIVASI KERJA	.313	.122	.350	2.574	.013
	KEPUASAN KERJA	.615	.131	.639	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1=56-2-1$  adalah 0,05 = 53, jadi nilai  $t_{tabel} = 1,674$ .

Berdasarkan Tabel IV.3 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2,574 > t_{tabel}$  1,674, dengan tingkat signifikan  $t$   $0,002 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi.

Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar  $4.699 > t_{tabel}$  1,674, dengan tingkat signifikan  $t$   $0,013 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuwangi.



### Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.969	.1533

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil Data Pengelolaan SPSS 22.0

$Adjusted\ R\ Square = 0,969 \times 100\% = 96,9\%$

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar  $0,969 \times 100\% = 96,9\%$ , artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya sebesar 3,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil uji hipotesis secara simultan hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. dibuktikan dengan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 96,9% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi dan kepuasan kerja yang memperlihatkan jawaban ketidak setujuannya yang cukup tinggi atas kuesioner, hasil jawaban hasil responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang memperlihatkan bahwa apabila motivasi dan kepuasan kerja PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin berapa pada tingkat yang rendah maka akan berdampak terhadap kinerja penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila motivasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2016: 189-193) mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Berdasarkan faktor faktor tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini sebab dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja termasuk kedalam faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Lesi Agusria, Diah Isnaiani dan Eki Kardanu (2021), Dhiya Ulha Qiyah (2021), Mia Sumiati dan Rr Niken Purbasari (2019), Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019) Herlie dan Hikmah (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui Nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja  $2,574 > t_{tabel}$   $1,674$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$

diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja dapat di tingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016 : 189-193) terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja termasuk daalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan suatu gambaran, bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin. Karena motivasi sendiri dapat memberikan dorongan terhadap individu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lesi Agusria, Diah Isnaini Dan Eki Kardanu (2021), Dhiya Ulha Qiyah (2021), Mia Sumiati dan Rr Niken Purbasari (2019), Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019) Herlie dan Hikmah (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja sebesar  $t_{hitung} 2.699 > t_{tabel} 1,674$ , maka artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Hal ini sejalan oleh teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016 : 189-193) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sehubungan dengan rendahnya kepuasan, serta adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin, membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar dalam membangun kinerja karyawan, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhiya Ulha Qiyah (2021), Mia Sumiati dan Rr Niken Purbasari (2019), Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasa PT Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin
2. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

3. Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah sara-saran sebagai berikut:

1. PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin diharapkan agar lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga, kuantitas, kedisiplinan serta ketelitian karyawan dapat lebih meningkat, sehingga target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin diharapkan agar dapat memperhatikan prestasi kerja karyawan juga dapat memberikan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya karyawan. Serta dapat memberikan fasilitas kerja seperti sarana prasarana yang memadai supaya dapat menunjang dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga target produksi PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin dapat tercapai.
3. PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan promosi jabatan juga pelatihan kepada karyawan supaya karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin dapat meningkatkan potensi diri yang ada pada karyawan PT. Andira Agro Tbk Kabupaten Banyuasin.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Agusia,L.,Isnaini,D.,&Kardanu,E.(2021).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hida Manta Indah Palembang.Adminika,7(2),1-12.
- Ali Fathoni, (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. Volume I No.02, Februari 2016 <https://core.ac.uk/download/pdf/294835902.pdf> diakses pada tanggal 3 desember 2021
- Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Dhiya Ulha Qiyah, (2021) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1. [cover s.d bab III.pdf \(upbatam.ac.id\)](cover s.d bab III.pdf (upbatam.ac.id)) diakses tanggal 2 desember 2021
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3 [https://www.academia.edu/75167674/Pengaruh\\_Disiplin\\_Kerja\\_dan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.academia.edu/75167674/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Kepuasan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Karyawan) diakses pada tanggal 28 november 2021
- Hasan,M.Iqbal,(2016),*Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*.Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara: Jakarta

- Hasibuan, Malayu. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herlie dan Hikmah, (2020) *pengaruh motivasi, kerja disiplin dan kompensasi atas kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. Jurnal Motivasi e-ISSN: 2716-4039 <https://core.ac.uk/download/pdf/327233918.pdf> diakses pada tanggal 3 desember 2021
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teori Dan Praktik)*, Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Pedomanan Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi (2021)*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Purbasari Dan Sumiati, (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 21, No. 1a-2 <https://www.neliti.com/publications/321933> diakses pada tanggal 4 desember 2021
- Suharsimi, (2015), *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sutrisno, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

