

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT KIRANA PERMATA MUARA ENIM**

skripsi



**Nama : Pitri yani
NIM : 212016189**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN
MANAJEMEN
2020**

Skripsi

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT KIRANA
PERMATA MUARA ENIM

Diajukan untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana
ekonomi
program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Pitri yani
NIM : 212016189

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN
MANAJEMEN
2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

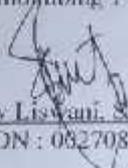
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT Kirana Permata Muara
Enim

Nama : Pitri Yani
Nim : 212016189
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SIM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing 1

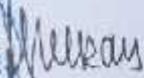

Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0827086001

Pembimbing 2


Mister Candera, S.pd, M.Si
NIDN : 1005068902

Mengetahui
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang




Maftuh Nurrhami, SE, M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pitri Yani

Nim : 212016189

Konstrasi : SDM

Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT Kirana Pemata Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah 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 atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020



Pitri Yani

ABSTRAK

Pitri Yani / 212016189 / 2020 / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim, (2) adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim, (3) adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim, (2) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim, (3) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan 10 indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 356 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 155 responden dengan metode pengambilan sampel *area (cluster) sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner melalui pos. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang di kuantitatifkan dengan Teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim, (2) ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim, (3) ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi PT Kirana Permata Muara Enim.

Kata kunci : kepuasan kerja , motivasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Fitri Yuni (312016189/2020) *The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variable at PT Kirana Permata MurniEtnis / Human Resource Management*

The foundations of the problems in this study were (1) Is there any influence of job satisfaction on Employee Job Motivation at PT Kirana Permata MurniEtnis, (2) Is there any influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT Kirana Permata MurniEtnis, (3) Is there any influence of Job Satisfaction on Performance Employees with Motivation as Mediation Variables at PT Kirana Permata MurniEtnis. The objectives of this study were (1) To find out the Effect of Job Satisfaction on Employee Motivation at PT Kirana Permata MurniEtnis, (2) To determine the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT Kirana Permata MurniEtnis, (3) To find out the Effect of Job Satisfaction Towards Employee Performance With Motivation as a Mediation Variable at PT Kirana Permata MurniEtnis. The type of research used was an associative research. The variables of this study were job satisfaction, work motivation and employee performance using 10 indicators. The population of this study was all employees at PT Kirana Permata MurniEtnis amounting to 256 employees. In this study, samples were taken as many as 155 respondents with the area sampling method (cluster) sampling. The data used in this study was primary data. The data collection method used in this study was the spread questionnaire method. The data analysis used was multivariate which was quantitative by using path analysis technique. The results showed that (1) there was a significant influence of job satisfaction on employee motivation at PT Kirana Permata MurniEtnis, (2) there was a significant effect of job satisfaction on employee performance at PT Kirana Permata MurniEtnis, (3) there was a significant influence of job satisfaction on employee performance with motivation as mediating variable PT Kirana Permata MurniEtnis.

Keywords: job satisfaction, motivation, and employee performance

PENELITIAN

NO. 41, tanggal 12 April 2020

Teluh di Kasih

Lelembga Palang

Universitas Muhammadiyah Palang 3

PRAKATA

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat dan kesehatan, rahmat dan karuniaNya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi dan kinerja. Peneliti meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim, menggunakan 10 indikator dengan sampel 155 sampel. Pada Teknik analisis penulis menggunakan program SPSS Ver.16.

Ucapan terima kasih pertama-tama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada ayahanda topan dan ibunda robi'a tercinta. Mereka adalah orang yang paling banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. " Wahai Tuhanku, kasihilah kedua nya sebagai mana mereka mengasihi aku sejak kecil". Adik-adik ku tersayang irsan haji dan fauzan kamil yang penulis sangat sayangi serta keluarga besar yang telah memberikan dukungannya. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalam nya baik isi maupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang di dapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak. oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak DR.H. Abid Djuzuli, S.E.,M.M Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan, M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E. M.Si. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, mengajarkan, memotivasi, dan bimbingannya kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat tersayang semasa kuliah, keluarga manajemen paket 06, teman konsentrasi SDM.2016, keluarga KKN posko 110, dan teman-teman seperjuangan di waktu bimbingan terima kasih atas semangat dan bimbingannya.
9. Terima kasih kepada sahabat saya Anita Nirwana yang telah berjuang Bersama sampai wisuda bareng, dan terima kasih kepada Handika Seftian Risky yang tidak pernah bosan memberikan semangat, dukungan, dan motivasi dengan sepenuhnya.
10. Untuk almamater dan kampus hijau yang selalu di hati.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya. Amin yarobal'alam. Wassalamualaikum Wr,Wb.

Palembang, Februari 2020

Penulis,



Pitri Yani

DAFTAR PUSTAKA

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan skripsi.....	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Kepustakaan.....	9
1. Landasan teori.....	9
a) Kinerja Karyawan.....	9
b) Kepuasan Kerja.....	20
c) Motivasi Kerja.....	25
2. Penelitian sebelumnya.....	28
B. Kerangka Pemikiran.....	34

C. Hipotesis.....	35
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi Dan Sampel.....	39
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	49
2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	51
3. Karakteristik Responden.....	53
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	56
5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	63
B. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77

Lampiran.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tentu sangat tidak mungkin bisa berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan pertumbuhan tenaga kerja yang pesat, sumber daya manusia dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Busro (2018:89) kinerja adalah hasil kerja 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan anda. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Menurut Wibowo (2017:322-323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi adalah kondisi yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi bersifat jangka panjang, inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasuki organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

PT Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri dengan karyawan yang berjumlah 356 orang yang merupakan para pekerja handal pada bidangnya masing-masing. PT Kirana Permata Muara Enim beralamat di Jalan Lintas Prabumulih-Baturaja Km.44, Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Kepuasan kerja karyawan PT Kirana Permata juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para karyawannya. Salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi karet pada PT Kirana Permata Muara Enim.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi PT Kirana Permata Muara Enim
Tahun 2014-2018

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	2014	31.100.000	24.754.000	79
2	2015	28.100.000	23.313.000	82
3	2016	28.400.000	27.232.000	95
4	2017	35.100.000	34.439.000	98
5	2018	35.600.000	30.290.000	85

Sumber: PT Kirana Permata Muara Enim.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil produksi karet selama 5 tahun terakhir ini mengalami naik turun. Bisa dilihat dari realisasi setiap tahunnya, tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 1.441.000, tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 3.910.000, tahun 2017 mengalami peningkatan kenaikan sebesar 7.216.000, dan tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar 4.149.000.

Permasalahan tersebut, diduga disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, ditambah lagi masih banyak alat atau sarana yang masih kurang seperti mesin pemotong karet Sering mengalami gangguan teknis, kemudian saringan karet yang tidak layak lagi dipakai masih di gunakan. Ditambah lagi kompetensi dalam diri karyawan masih sangat relatif, bisa dilihat dari kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti mereka kurang mahir didalam menggunakan mesin-mesin/peralatan untuk produksi walaupun sebelumnya dilakukan masa pelatihan terlebih dahulu. Standar

perusahaan yang belum berjalan dengan baik, karena masih banyak pekerjaan yang tidak memenuhi standar, bisa dilihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target. Realisasi selama 5 tahun terakhir mengalami naik turun sehingga belum tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Untuk kepuasan kerja karyawan masih belum memuaskan, karena kurang mampunya karyawan didalam menyelesaikan tugasnya, seperti dalam proses produksi untuk pengoprasian mesin ekstruksi karet sehingga dapat menghambat proses produksi sesuai jangka waktu yang ditentukan dan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan tidak memenuhi target. Kemudian lingkungan kerjanya masih kurang, dilihat dari interaksi dan kerjasama yang kurang erat antar karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara harmonis, sehingga karyawan juga merasa nyaman dalam bekerja Sedangkan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tentu pemimpin/atasan sangat berperan penting didalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Di PT Kirana Permata Muara Enim peran kepemimpinan yang diberikan atasan kepada bawahan masih kurang, bisa dilihat dari kebiasaan pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang tidak masuk tanpa izin, sehingga membuat tidak efektifnya karyawan didalam bekerja.

Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya juga kurang, bisa dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawannya, seperti pemberian bonus dan tunjangan jabatan yang kurang sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Fasilitas kerjanya juga masih kurang seperti tidak tersedianya mess/perumahan dan tidak adanya loker tempat penyimpanan barang pribadi maupun tas. Kemudian pengakuan dari atasan

juga kurang, seperti apabila karyawan menyampaikan sesuatu yang mereka kerjakan dengan baik tetapi perusahaan hanya bersikap acuh tanpa adanya penghargaan atau apresiasi yang di harapkan misalnya. Sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kirana Permata Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT Kirana Permata Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi dimasa yang akan datang dan dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di PT Kirana Permata Muara Enim.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.