



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU
AUTOMOTIVE INDONESIA**

SKRIPSI

Bilal Hady Maulani putra

1702025193

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU
AUTOMOTIVE INDONESIA**

SKRIPSI

Bilal Hady Maulani Putra

1702025193

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-pahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Juli 2022

Yang menyatakan,



(Bilal Hady Maulani Putra)



NIM 1702025193

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE
INDONESIA
NAMA : BILAL HADY MAULANI PUTRA
NIM : 1702025193
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA**

Yang disusun oleh:
Bilal Hady Maulani Putra
1702025193

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA
Pada tanggal : 29-07-2022

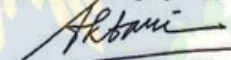
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



(Nur Hadiyah Rachman, S.Si, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Deni Adha Akhary, S.E, M.Si)

Anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E, MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bilal Hady Maulani Putra
Nim : 1702025193
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal:
Yang menyakan,


Bilal Hady Maulani Putra
NIM. 1702025193

ABSTRAK

Bilal Hady Maulani Putra (1702025193)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yorozu Automotive Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia sebanyak 88 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 88 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (Uji T) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Bilal Hady Maulani Putra (1702025193)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. YOROZU AUTOMOTIVE INDONESIA

The Thesis of Bachelor Degree Program, Management Major. Faculty Of Economics And Bussiness Of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA University. 2021. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Yorozu Automotive Indonesia. The population in this study were employees of PT. Yorozu Automotive Indonesia as many as 88 people and the sample used as many as 88 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using a chair and measurement using a Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. The results showed that partially (T test) work motivation had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously (Test F) Work Motivation and Job Satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Aditya Ariwibowo, S.E., M.M. Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Ahmad H Abubakar, Drs., M.M., Selaku dosen pembimbing I yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., Selaku dosen pembimbing II yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
7. Orang tua tercinta dan adik yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan

kepada penulis.

8. Serta kepada teman-teman dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis dan mendengarkan kelukesh penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 2022

(Bilal Hady Maulani Putra)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan.....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Gambaran Penelitian Terdahulu	12
2.2. Telaah Pustaka.....	22
2.2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan	22
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	22

2.2.1.2	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	23
2.2.1.3	<i>Faktor – faktor Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.2.	<i>Motivasi Kerja</i>	24
2.2.2.1.	<i>Definisi Motivasi</i>	24
2.2.2.2.	<i>Faktor- faktor Motivasi Kerja</i>	25
2.2.2.3.	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i>	26
2.2.2.4.	<i>Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja</i>	26
2.2.3.	<i>Kepuasan Kerja</i>	27
2.2.3.1.	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	27
2.2.3.2.	<i>Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja</i>	28
2.2.3.3.	<i>Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan</i>	30
2.2.3.5.	<i>Dampak Kepuasan Kerja</i>	30
2.3.	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	31
2.3.1.	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	31
2.3.2.	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</i>	32
2.3.3.	<i>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</i>	33
2.4.	<i>Rumusan Hipotesis</i>	34
	BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1.	<i>Metode Penelitian</i>	36
3.2.	<i>Operasional Variabel</i>	36
3.3.	<i>Populasi dan Sampel</i>	39
3.3.1.	<i>Populasi</i>	39
3.3.2.	<i>Sampel</i>	40
3.4.	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	40
3.4.1.	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	40
3.4.2.	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	40
3.5.	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	41
2.2.1.	<i>Kinerja Karyawan</i>	22
	x.....	

3.5.1. Teknik Pengolahan.....	41
3.5.2. Uji Kualitas Data	42
3.5.2.1. Uji Validitas	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	43
3.5.3. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	44
3.5.4. Partial Last Square	44
3.5.5. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	45
3.5.5.1. Convergent Validity	46
3.5.5.2. Discriminant Validity.....	46
3.5.5.3. Composite Reliability.....	47
3.5.6. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	47
3.5.6.1. R-Square (R ²).....	48
3.5.6.2. Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1. Lokasi Penelitian.....	50
4.1.2. Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.3. Profil Singkat Perusahaan	51
4.1.4. Karakteristik Responden	51
4.2. Hasil Pengolahan dan pembahasan	54
4.2.1. Analisis pervariabel.....	54
4.2.1.1. Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja.....	54
4.2.1.2. Persepsi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
4.2.1.3. Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.2.2. Uji Kualitas Data	94
4.2.2.2. Uji Validitas Data	94
4.2.2.3. Uji Reliabilitas	97
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	22

4.2.3. <i>Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)</i>	98
4.2.3.1. <i>Convergent Validity</i>	98
4.2.3.2. <i>Discriminant Validity</i>	101
4.2.3.3. <i>Composite Reliability</i>	103
4.2.3.4. <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	103
4.2.4. <i>Pengujian Inner Model (Model Struktural)</i>	104
4.2.1.1. <i>Kelayakan Model dan Indikator Kualitas Pemodelan</i>	104
4.2.1.2. <i>Pengujian Hipotesis</i>	106
4.2.5. <i>Pembahasan Penelitian</i>	108
BAB V PENUTUP	114
5.1. <i>Kesimpulan</i>	114
5.2. <i>Saran</i>	115
DAFTAR PUSTAKA	118

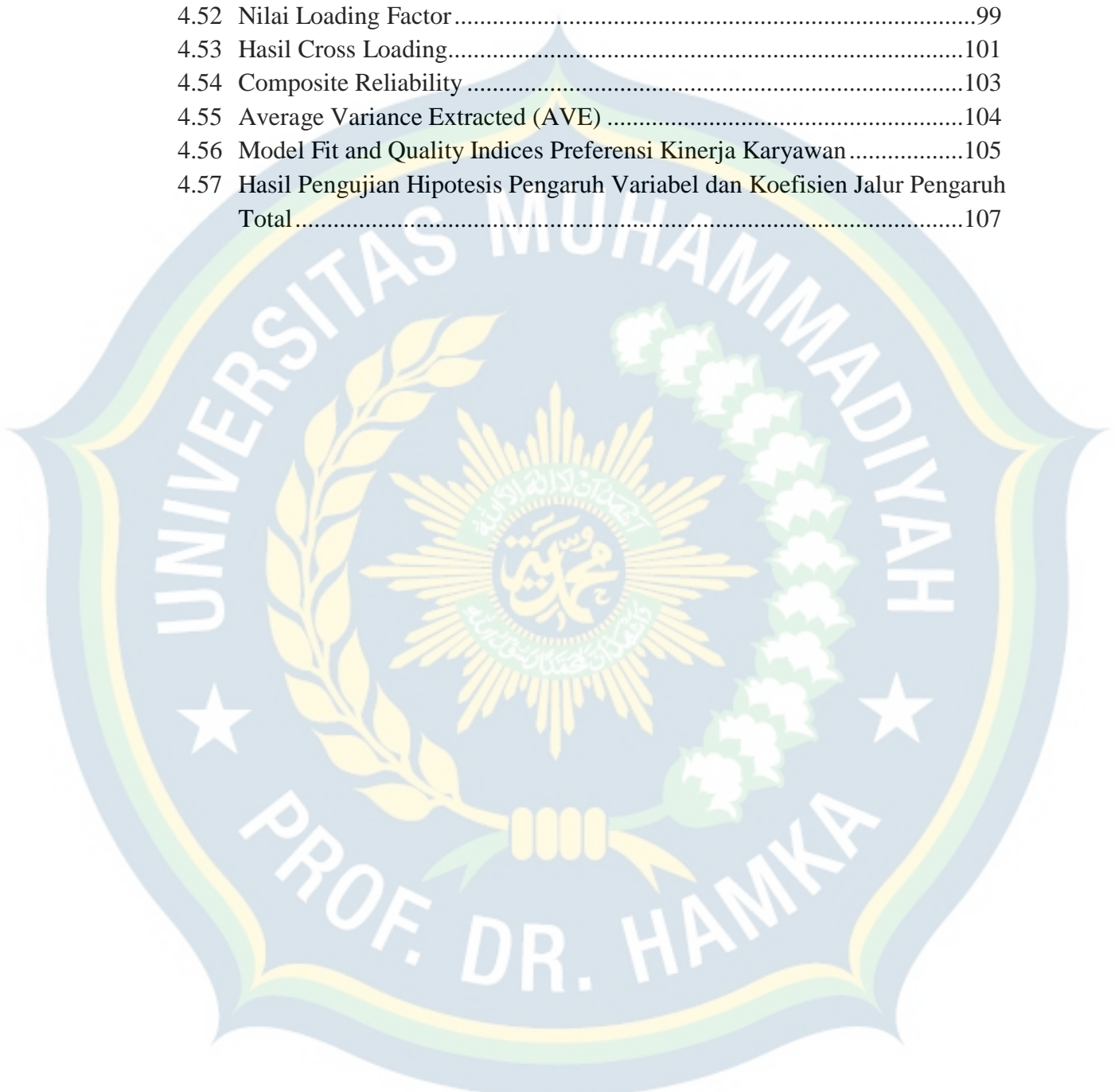
2.2.1. <i>Kinerja Karyawan</i>	x	22
--------------------------------------	---	----

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia...4	4
1.2	Daftar Absensi Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia.....5	5
2.1	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu.....16	16
3.1	Operasional Variabel38	38
3.2	Bobot Nilai Skala Likert41	41
3.3	<i>Cronbach Alpha</i>43	43
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin51	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja52	52
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....53	53
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....54	54
4.5	Bonus Yang Diberikan Perusahaan Tempat Saya Bekerja Selama Ini Dapat Meningkatkan Semangat Kerja.....55	55
4.6	Perusahaan Memberikan Sarana Yang Memadai Untuk Saya Bekerja55	55
4.7	Perusahaan Memberikan Reward Kepada Saya.....56	56
4.8	Perusahaan Selalu Memberikan Masukan, Pengarahan,Dan Motivasi Agar Karyawan Terpacu Untuk Bekerja Lebih Baik.....57	57
4.9	Pimpinan Selalu Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya Untuk Mengeluarkan Ide-Ide Guna Memajukan Perusahaan.....58	58
4.10	Pimpinan Selalu Mendengarkan Aspirasi Karyawan59	59
4.11	Hubungan Antara Pimpinan Dengan Karyawan Berjalan Dengan Baik ...59	59
4.12	Saya Dapat Bekerja Dengan Kemampuan Dan Keterampilan Terbaik Saya60	60
4.13	Perusahaan Memberikan Teguran Apabila Saya Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Jelas61	61
4.14	Pimpinan Senantiasa Meghargai Atas Pencapaian Yang Telah Saya Berikan.....62	62
4.15	Saya Berusaha Bekerja Dengan Giat Untuk Dapat Meningkatkan Citra Perusahaan63	63
4.16	Saya Senantiasa Melakukan Inovasi Pada Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan64	64
4.17	Indikator Motivasi Kerja (X_1).....65	65
4.18	Saya Merasa Puas Dengan Gaji Yang Saya Terima67	67
4.19	Atasan Memberikan Penghargaan Berupa Promosi Jabatan68	68
4.20	Saya Nyaman Didalam Lingkup Perusahaan.....69	69
4.21	Saya Sangat Senang Atas Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan69	69

4.22	Pekerjaan Saya Saat Ini Memberikan Banyak Kesempatan	70
4.23	Gaji Dan Tunjangan Sudah Sesuai Dengan Apa Yang Saya Kerjaan Dalam Pekerjaan.....	71
4.24	Saya Merasa Puas Diberi Kesempatan Untuk Maju Dalam Segala Hal Oleh Atasan	72
4.25	Saya Mampu Untuk Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Untuk Menyelesaika Pekerjaan Sesuai Dengan Target	73
4.26	Saya Selalu Setia Untuk Mengabdikan Pada Perusahaan.....	73
4.27	Hubungan Antar Rekan Kerja Terjalin Dengan Baik Dan Penuh Dengan Rasa Kebersamaan.....	74
4.28	Saya Sangat Loyal Terhadap Perusahaan	75
4.29	Saya Mampu Mengambil Keputusan Secara Efektif Dengan Rekan Kerja Saya.....	76
4.30	Saya Mampu Memecahkan Permasalahan Dengan Baik.....	76
4.31	Saya Mampu Mengambil Keputusan Secara Efektif Baik berdasarkan Pengalaman Langsung Maupun Tidak Langsung.....	77
4.32	Saya Bertanggung Jawab Dalam Perilaku Pekerjaan	78
4.33	Saya Selalu Memberikan Yang Terbaik Untuk Setiap Pekerjaan.....	79
4.34	Indikator Kepuasan Kerja (X_2)	80
4.35	Hasil Kinerja Saya Sesuai Dengan Standar Kualitas Kerja Yang Ditentukan Oleh Perusahaan.....	83
4.36	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapan.....	83
4.37	Saya Bekerja Lebih Cepat Dibandingkan Dengan Karyawan Yang Lain .	84
4.38	Saya Mampu Mengerjakan Tugas Dengan Tepat Dan Cermat.....	85
4.39	Saya Merasa Cekatan Dibandingkan Karyawan Lain.....	86
4.40	Kualitas Pekerjaan Yang Saya Lakukan Sesuai Dengan Target Yang Diberikan	86
4.41	Saya Selalu Memberikan Yang Terbaik Untuk Pada Setiap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan	87
4.42	Hasil Kerja Saya Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapan Perusahaan ...	88
4.43	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan	89
4.44	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	89
4.45	Saya Bekerja Lebih Cepat Dibandingkan Dengan Karyawan Yang Lain	90
4.46	Karyawan Datang Lebih Awal Dari Jam Kerja Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahan	91
4.47	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	92
4.48	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	94

4.49 Uji Validitas Data Variabe Kepuasan Kerja	95
4.50 Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan	96
4.51 Hasil Uji Reliabilitas.....	97
4.52 Nilai Loading Factor	99
4.53 Hasil Cross Loading.....	101
4.54 Composite Reliability	103
4.55 Average Variance Extracted (AVE)	104
4.56 Model Fit and Quality Indices Preferensi Kinerja Karyawan.....	105
4.57 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel dan Koefisien Jalur Pengaruh Total.....	107



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	34
4.1	Uji Normalitas Data	63
4.2	Kurva Histogram.....	64
4.3	Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Tugas Skripsi	1/27
2.	Kursioner Penelitian.....	2/27
3.	Data yang akan diolah dengan SPSS 25.0	6/27
4.	Output SPSS 25.0.....	16/27
5.	Tabel Durbin-Watson (DW)	23/27
6.	Tabel Distribusi T	24/27
7.	Tabel Distribusi F.....	25/27
8.	Tabel r	26/27
9.	Daftar Riwayat Hidup	26/26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini kemajuan perkembangan teknologi mengakibatkan pelayanan publik dihadapkan dengan perubahan di berbagai bidang kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Oleh karena itu, perusahaan diminta untuk siap menanggapi keinginan setiap masyarakat. Dengan adanya tuntutan ini, perusahaan perlu adanya sumber daya, karena sumber daya merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi perusahaan untuk upaya memenuhi harapan dan hak setiap warga negaranya. Menurut Hasibuan (2013) memaparkan bahwa ada enam unsur (6M) sumber daya perusahaan yaitu, *Man* (manusia), *Money* (uang), *Materials* (bahan), *Methods* (metode), *Machines* (mesin), *Market* (pasar). Dari ke-6 sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan dalam suatu organisasi perusahaan. Karena pengelolaan perusahaan berasal dari pemikiran atau ide-ide manusia, maka SDM merupakan faktor terpenting diantara sumber daya lainnya. Keterlibatan SDM dalam suatu organisasi terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Saat ini, kecanggihan teknologi yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya peran SDM maka perusahaan tidak dapat maju dan akan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, penting adanya peran SDM yang profesional dan mandiri untuk dapat bersaing dan mengantisipasi pesatnya perkembangan dunia dalam berbagai aspek persaingan antara perusahaan SDM juga sangat mempengaruhi untuk dapat memajukan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya.

Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memberikan perhatian, kesejahteraan dan pengembangan terhadap sumber daya manusianya, dengan demikian akan terjalin keterikatan antara organisasi dan SDM. Sehingga, SDM mampu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat tercapainya tujuan organisasi perusahaan serta dapat menjadi penggerak utama dalam seluruh aktivitas kegiatan perusahaan maupun mempertahankan hidup perusahaan.

Salah satu upaya agar tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan dalam bekerja (Rivai, 2014). Pada dasarnya kinerja karyawan menjadi penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan peranan yang positif terhadap efektifitas organisasi. (Nuryadin. dkk, 2019).

Menurut Simanjuntak (2010:10), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kemampuan pribadi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen yang baik, serta lingkungan kerja yang baik berdasarkan keahlian bidangnya, serta dukungan manajemen baik dalam bentuk motivasi dan model perilaku pemimpin. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa sokongan kinerja karyawan yang maksimal pula. Perihal tersebut mengisyaratkan jika faktor kinerja ialah kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Oleh sebab itu, dengan memperhatikan kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih memiliki rasa semangat dalam bekerja sehingga, perusahaan mendapatkan timbal balik dari pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hubeis (2011) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun external yang terdiri dari motivasi diri maupun kemampuan dari karyawan itu sendiri. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak manajer khususnya personalia dalam mengelola serta membina sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini peneliti melakukan riset pada PT. Yorozu Automotive Indonesia yang beralamat di jalan mitra selatan.IV parungmulya, Kec Ciampel, kabupaten Karawang Jawa Barat. Permasalahan yang terjadi didalam PT Yorozu Automotive adalah penurunan kinerja karyawan yang sangat signifikan selama tahun 2019 – 2020. Penurunan ini menarik perhatian dikarenakan PT Yorozu merupakan perusahaan besar. Seharusnya perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel : 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia

Kategori	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	15	17%	18	20%	9	10%
Baik	40	46%	36	41%	31	36%
Cukup	28	32%	31	36%	36	40%
Kurang	4	5%	3	3%	12	14%
Buruk
Total	87	100%	88	100%	88	100%

Sumber : HRD PT.Yorozu Automotive Indonesia 2018-2020

Pada tabel 1.1 merupakan hasil pelaksanaan kinerja PT. Yorozu Automotive Indonesia dilihat dari hasil penilaian kinerja pada 2018 sampai 2020.

PT. Yorozu Automotive Indonesia memiliki karyawan yang berjumlah 88 karyawan, berdasarkan laporan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018 yang berada pada kategori kurang yang memiliki presentase sebesar 5% dengan jumlah 4 karyawan, ditahun 2019 sebesar 3% dengan jumlah 3 karyawan dan di tahun 2020 mengalami kenaikan 14% dengan jumlah 12 karyawan. Sedangkan pada kategori sangat baik mengalami kenaikan dari tahun 2018 yang berawal 17% dengan jumlah 15 karyawan menjadi 20% dengan jumlah 18 karyawan ditahun 2019, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 10% dengan jumlah 9 karyawan sementara di kategori baik mengalami tingkat penurunan yang signifikan dari tahun 2018 berada pada presentase 46% dengan jumlah 40 karyawan menjadi 41% dengan jumlah 36

ditahun 2019 dan ditahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 36% dengan jumlah 36 karyawan. Begitu dengan kategori yang lainnya memiliki nilai yang tidak setabil disetiap tahunnya. Berikut ini data daftar absensi pegawai yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel: 1.2

Daftar Absensi Karyawan PT Yoruzu pada Bulan Januari - Desember 2020

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Januari	3	0	2	4
Februari	5	3	1	2
Maret	0	2	4	4
April	2	0	1	7
Mei	6	4	8	8
Juni	3	3	3	9
Juli	7	3	9	10
Agustus	6	4	6	7
September	4	3	3	5
Oktober	8	1	2	9
November	6	2	4	8
Desember	7	4	6	13

Sumber: PT Yoruzu Automotive Indonesia

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang terlambat cukup meningkat terjadi pada PT Yoruzu Indonesia pada bulan Desember. Pegawai yang datang terlambat sebanyak 13 orang pegawai. Dari data tersebut masih ada pegawai yang datang terlambat setiap bulannya. Alasan seorang pegawai setiap bulannya mengalami kenaikan dalam keterlambatan daftar hadir dikarenakan. Tingginya beban kerja yang diberikan dan kurangnya motivasi kerja dari seorang atasan. Hal ini terlihat bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin terhadap kehadiran dalam bekerja. Pada kenyataannya perusahaan sudah menentukan waktu yang ditentukan untuk tidak terjadi keterlambatan.

Dari teori Munandar (2006) dalam Pratama (2012) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: gaji, reward, kondisi lingkungan kerja dan SDM yang berdampak pada absensi dan *turnover*, serta kedisiplinan kerja. Berdasarkan data-data tersebut, dapat ditemukan bahwa tingkat keterlambatan pegawai masih tinggi serta diikuti dengan banyaknya jumlah pegawai yang keluar. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan dalam diri pegawai

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas pencapaian dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu salah satunya dari kedisiplinan pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan absensi dapat menyebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan laporan pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan serta dapat menurunkan efektifitas kerja dan dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2017: 16) Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi, terdapat faktor-faktor terkait yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor individu, yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan alasan seseorang agar dapat menjalani sebuah pekerjaannya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

(Anoraga, 2009). Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat dengan motivasi kerja yang baik yang dimiliki karyawan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu motivasi merupakan pemberian suatu energi yang diberikan dengan rasa antusias kerja seseorang supaya dapat bekerjasama, efektif serta tersusun dengan seluruh kemampuan untuk tercapainya kepuasan (Farida dan Hartono. 2016). Dalam hal ini peran motivasi sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila perusahaan menginginkan kontribusi yang positif dari setiap pekerja. Dengan adanya motivasi, para pekerja akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, selain faktor motivasi terdapat faktor kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, dengan begitu karyawan akan dapat meningkatkan hasil kinerja dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain, sedangkan menurut Tunjungsari (2011) mengungkapkan kepuasan menjadi faktor penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu kinerja dalam perusahaan.

Perusahaan dituntut dalam hal permasalahan kinerja karyawan agar terus berkembang lebih baik serta perusahaan harus mampu mengoptimalkan peran kinerja karyawan pada tugas yang diberikan agar dapat diselesaikan secara efektif serta efisiensi.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Rozalia (2018); Juniantara (2019); Mayowan (2018); Kristanti (2019); Farhah (2020); dan Irwan (2020); Febriansyah (2018); Sanjaya (2018); Sembiring (2019); Gabriella(2019); membuktikan dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Adha (2019); Liyas (2019); Triastuti (2017); Asuni (2017); Isa (2018); Susiono (2019); menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adiba (2020); Triastuti (2019); Ghofur (2018); Farizi (2018); Muis (2018); Zaki (2017); Nathalia (2018); kuncoro(2020) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ningrum (2017); Kusuma (2019); Putri (2018); Fajar (2018); Siregar (2020); Bimo 2020); Fajar (2018); Hermawan (2019); Sumantri (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyadari pentingnya pegawai dalam meningkatkan dan memajukan sebuah perusahaan, maka penulis tertarik mengambil judul skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yorozu Automotive Indonesia**”.

1.2. Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Motivasi kerja yang diterapkan atau yang diberikan kepada karyawan masih

belum maksimal didapatkan oleh karyawan sehingga para pegawai mengalami penurunan kinerja karyawan

2. Para pegawai merasa tidak puas dengan kinerjanya karena tidak adanya apresiasi dari atasan sehingga menyebabkan kinerja karyawan turun
3. Kinerja karyawan tidak maksimal karena beberapa dari mereka sering Tidak masuk dan tidak tepat waktu dalam absensi pekerjaan

1.2.2. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah berdasarkan latar belakang yang ada, karena banyaknya tuntutan pekerjaan akan membuat pegawai mengalami penurunan kepuasan dan motivasi kerja dalam hal pekerjaan, hal ini bisa menjadi faktor pemicu penurunan Kinerja pegawai pada PT Yoruzu Automotive Indonesia. Serta fokus penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yoruzu Automotive Indonesia ?
2. Bagaimanakah Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yoruzu Automotive Indonesia ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yoruzu Automotive Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yoruzu Automotive Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Mahasiswa/Penulis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan pada bidang pengelolaan sumber daya manusia. diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh

selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan dan kemampuan belajar para praktisi untuk menganalisis masalah kemudian membuat keputusan dan kesimpulan. Selain itu kedepannya nanti diharapkan penelitian ini sebagai pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan stres dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, K. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar (The Effect of job satisfaction and Work Motivation on employee performance at the Traffic Police Unit of the Makassar Polrestabes). *ISSN 2745-7826*, 2(1), 19–32.
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.
- Aswan Waruwu, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2), 1–14.
- Bayi, F. S. M. (2018). *The Influence of Motivation on Teachers' employee performance Public Senior High Schools in The Kassena Nankana Municipality of The Upper East Region*.
- Bayu Ajiprakoso, P. W. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Gumilang Regency Hotel. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 2595–2602.ⁱ

- Choi, S., Lee, J., Sim, S., Lee, J., & Park, J. (2017). The Effect of motivation and job satisfaction on employee performance among Workers in Small and Medium Sized Enterprises. *ISSN 2234-4438*, 1–9.
- Date, P., Master, D., Science, E., Heryanto, D. P., Program, M. M., Khatib, J. L., No, S., Belanti, L., Utara, P., & Sumatra, W. (2019). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performanc asIntervening Variables Education Personnel Rektorate Andalas University. *Archives of Business Research*, 7(2), 103–120.
- Dwipalguna, A. . N. A. N. W. M. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen UniversitasUdayana*, 4(9), 255338.
- Edy, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.).
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Mausia: Teori dan Aplikasi. In *Manajemen Sumber Daya Mausia: Teori dan Aplikasi*.
- Farizki, M. R. & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Fatimah, S. (2020). Pengaru kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SRIWIJAYA AIR DI MAKASSAR. *Movere Journal*, 2(2),
- Fauzi, H; Irviani, R. (2018). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen* (Revisi).

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS 21).
In Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS 21) (7th ed.).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS).
In Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS) (8th ed.).
- Gofur, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hanim, M. (2016). Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hasibuan. (2013). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. *In Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *In Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Asli).
- Kartikawati, D. (2016). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo.
- Lantara; Nusran. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. *In Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (1st ed.).
- Nathan, K., Kwake, A. K., Nathan, K., Kwake, A. K., & Francis, W. (2021). Effect of Motivation on employee performance n in Public Organisations in

Rwanda : The Case of Water and Sanitation Corporation (WASAC) Kigali City Effectof Motivation employee performance in Public Organisations in Rwanda : The Case of Water and Sanitation C. *Journal of Human Resource and Leadership*.

Nurhidayah, V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.

Nuryadin, D. T. I. (2019). Perilaku Organisasi Modern. In *Perilaku Organisasi Modern* (Asli, pp. 45–46).

Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja pegawai. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 22–27.

Robbins, P, S. J. (2015). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi Modern* (16th ed.).

Robbins, P, S. J. (2017). Organizational Behaviour. In *Organizational Behaviour* (13th ed.).

Rohman. (2018). Dasar-Dasar Manajemen Publik. In *Dasar-Dasar Manajemen Publik*.

Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja pegawai Karyawan PT. AIR MANADO. *Jurnal Emba*, 6(4), 2408–2418.

Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank

Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 63–72.
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/107>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Supartha, W, G; Sintaasih, D, K. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian. In *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*.

Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>

Vasan, M. (2018). Impact of job satisfaction on employee performance among the pharmaceutical sales representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759–3764. <https://doi.org/10.5958/0974-360X.2018.00688.1>

Veitzhal, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*.

Villela, lucia maria aversa. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 2686–5246. <https://doi.org/10.31933/JIMT>

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja* (5th ed., p. 416).

Widodo, E, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Agora*, 6(2).

