

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TOGO STEEL INDUSTRIES DI TANGERANG



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : GILANG ARNALDO RENALDI

NIM : 115170291

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TOGO STEEL INDUSTRIES DI TANGERANG



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : GILANG ARNALDO RENALDI

NIM : 115170291

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Gilang Arnaldo Renaldi
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170291
Program Studi : Manajemen
Alamat :
Telp :
HP :

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya.

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 3 Juni 2021

Gilang Arnaldo Renaldi

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GILANG ARNALDO RENALDI
NIM : 115170291
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TOGO STEEL
INDUSTRIES DI TANGERANG

Jakarta, 7 Juni 2021

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gilang Arnaldo Renaldi

NIM : 115170291

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOGO STEEL INDUSTRIES DI
TANGERANG**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Carunia Mulya Firdausy Ir., M.ADE., Ph.D., Prof.
2. Anggota Penguji 1 : Kurniati W. Andani S.E., M.M.
Anggota Penguji 2 : Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

Jakarta, 21 Juli 2021

Pembimbing,



Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRACT

- (A) GILANG ARNALDO RENALDI (115170291)
- (B) THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TOGO STEEL INDUSTRIES TANGERANG
- (C) *xvii + 88 pages, 2021, 16 tables, 8 pictures, 9 attachments*
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) ***Abstract:** The purpose of this research is to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Togo Steel Industries Tangerang. The data were collected using questionnaire. In total 85 respondents, then the data were analyzed by SmartPLS software. The result of this study indicate that work motivation and job satisfaction had positive effects on employee performance.*
- (F) *Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*
- (G) *References list 44 (1998-2020)*
- (H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

- (A) GILANG ARNALDO RENALDI (115170291)
- (B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOGO STEEL INDUSTRIES DI TANGERANG
- (C) xviii + 88 halaman, 2021, 16 tabel, 8 gambar, 9 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Totalnya, terkumpul sebanyak 85 responden, kemudian data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar acuan 44 (1998-2020)
- (H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang
pintar, keberhasilan adalah kepunyaan
mereka yang senantiasa berusaha.”

B. J. Habibie

Karya ini kupersembahkan untuk keluarga
dan teman – teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat tuhan yang maha kuasa atas segala berkat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Togo Steel Industries di Tangerang“. Penelitian ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunann dan penulism skripsi ini, penulis menerima banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Ronnie Roesdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Bapak Toshen Gofar selaku Direktur PT. Togo Steel Industries yang telah berkenan memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Sadha Harybawa selaku Manager dan HRD PT. Togo Steel Industries yang membantu kelancaran survei untuk penelitian.
9. Untuk keluarga penulis (Mama dan saudara – saudara) yang telah memberikan dukungan, baik secara materi dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman tapi mesra penulis sejak masa sekolah yang selalu menjadi penyemangat, selalu menemani dan memberi masukan serta menjadi tempat untuk berbagi ilmu selama penyusunan skripsi ini, yaitu Nadya Chandra.
11. Untuk Jose, Rizky, Ferry, Kevin, Vicky, Peter, Kelvin Tanata, Chayud, Wendy, Nicho, Yogi, Magnet dan para sahabat saya dikampus yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah membantu selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara serta penulisan skripsi ini.
12. Untuk sahabat SMK (Acel, Alpero, Alin, Alyang, Celim, Chandra, Deli, Flau, Ihang, Ryan) yang selalu memberikan penulis hiburan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Untuk teman – teman BPH, pelatih, senior, serta para pemain UKM Futsal Universitas Tarumanagara yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan penulis bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Tangerang, Juni 2021

Gilang Arnaldo Renaldi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1. Tujuan penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. Motivasi Kerja.....	7
2. Kepuasan Kerja	10
3. Kinerja Karyawan	16

C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	20
D.	Penelitian yang relevan	21
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A.	Desain Penelitian.....	27
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
C.	Operasional Variabel Penelitian.....	29
D.	Analisis Validitas dan Reabilitas	31
1.	Uji Validitas	31
2.	Uji Reabilitas.....	35
E.	Analisis Data.....	37
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
2.	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	38
3.	<i>Effect Size</i> (f^2).....	39
4.	Uji <i>Goodness Of Fit</i> (<i>GoF</i>)	39
5.	Uji Hipotesis Penelitian.....	39
BAB IV	40
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	40
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	41
C.	Hasil Analisis Data.....	46
1.	Analisis Inner Model.....	47
2.	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	48
3.	Hasil Uji Hipotesis	49
D.	Pembahasan.....	51
BAB V	54
KESIMPULAN DAN SARAN	54
A.	Kesimpulan	54
B.	Keterbatasan dan Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86
----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	21
Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1	29
Skala Likert	29
Tabel 3.2.....	30
Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3. 3.....	32
Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>	32
Tabel 3. 4.....	33
<i>Outer Loading</i>	33
Tabel 3. 5.....	34
Hasil Analisis <i>Cross-Loadings</i>	34
Tabel 3. 6.....	36
Hasil Analisis Reliabilitas	36
Tabel 4. 1	42
Hasil Kuesioner Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4. 2.....	43
Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	43
Tabel 4. 3.....	44
Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 4.....	47
Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4. 5.....	47
Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	47

Tabel 4. 6.....	48
Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	48
Tabel 4. 7.....	48
Hasil Uji <i>Normed Fit Index</i> (<i>NFI</i>).....	48
Tabel 4. 8.....	49
Hasil Pengujian <i>Boothstrapping</i>	49
Tabel 4. 9.....	51
Hasil Pengujian Hipotesis	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	26
Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3. 1	32
<i>Average Variance Extracted</i>	32
Gambar 3. 2	33
Hasil Analisis Validitas Konvergen	33
Gambar 3. 3	36
<i>Cronbach's Alpha</i>	36
Gambar 3. 4	37
<i>Composite Reliability</i>	37
Gambar 4. 1	40
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	40
Gambar 4. 2	41
Karakteristik Responden berdasarkan Usia	41
Gambar 4. 3	49
Hasil Uji <i>Boothstrapping</i>	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	59
Lampiran 2 : Hasil Pengisian Kuesioner.....	62
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	72
Lampiran 4 : Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	74
Lampiran 5 : Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	75
Lampiran 6 : Formulir Kuesioner Penilaian Atasan	76
Lampiran 7 : Hasil Penilaian Atasan.....	80
Lampiran 8 : Profil Perusahaan.....	84
Lampiran 9 : Struktur Organisasi.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pada masa pembangunan ini, perusahaan harus mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan harus meningkatkan daya saing dengan para kompetitor di tengah persaingan yang ketat. Karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut (Susanto, 2019) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. (Notoadmodjo, 2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

PT Togo Steel Industries adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi kawat dan baja. Produk yang dihasilkan seperti Wiremesh, Baja Ringan, Bondeck, dan Kolom Praktis. Seiring dengan berjalannya waktu, dimana Indonesia telah beberapa kali mengalami krisis, PT Togo Steel Industries hadir dengan berbekal pengalaman di industri pabrik baja dan di industri Wiremesh, kiranya dapat selalu memenuhi kehendak pasar yang terus berkembang. PT Togo Steel Industries dilengkapi mesin – mesin dilengkapi dengan sistem komputerisasi dan perkembangan teknologi saat ini.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sebab, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan dan juga dalam proses pengambilan keputusan. Hasil pengambilan suatu keputusan terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang

memiliki kinerja terbaik dan kemampuan dalam menganalisis suatu masalah dalam ruang lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan seorang manajer dalam menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan tertentu agar sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal serta menghindari kesalahan-kesalahan saat mengerjakan tugas yang diberikan.

Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan telah mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target atau visi yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi sangat penting. Kinerja atau hasil kerja yang baik tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang baik juga. Sehingga pemimpin harus mampu menghasilkan kondisi yang dapat mendorong atau mendukung karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara efisien. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan dengan berbagai cara untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Pada umumnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih setia dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Motivasi kerja menurut (Reksohadiprodo & Handoko, 2001) merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan menciptakan suatu tindakan yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang sudah ditentukan. Jadi setiap tindakan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri orang tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh sebab itu perhatian perusahaan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bagi para karyawan sangatlah penting. Karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, loyal, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan akan sangat berdampak bagi kinerja karyawan di perusahaan.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja, karena jika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang diperhatikan, akan cenderung sulit untuk mengembangkan atau memaksimalkan potensi yang dimiliki, maka secara langsung karyawan tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan secara fokus dan konsentrasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, membuat prestasi kerjanya menjadi menurun. Mereka menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hal ini akan sangat memberikan dampak bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menurut (Hariandja, 2002) mendefinisikan jika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Menurut (Windy & Hudiwinarsih, 2012) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut (A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2010) merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sebaliknya, apabila kinerja yang dihasilkan karyawan buruk maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. (Murti & Srimulyani, 2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Maka berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOGO STEEL INDUSTRIES DI TANGERANG”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat diperoleh beberapa masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat banyak masalah yang bisa diangkat dalam penelitian ini. Namun, penulis perlu membatasi masalah yang diteliti agar dapat dianalisa dengan lebih jelas dan terperinci. Maka penelitian ini dibatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Steel Industries di Tangerang.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Steel Industries di Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Steel Industries di Tangerang?

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Togo Steel Industries di Tangerang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik bagi pihak - pihak terkait :

a. Bagi PT. Togo Steel Industries

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut serta menjadi bahan acuan atau referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Wahab, S. (2012). *ANALISIS KEBIJAKAN: Dari Formulasi ke penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*, 3.
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Dessy Putri Sanuddin, F., & Rosa Widjojo, A. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN TONASA. *MODUS*, 25, 217-231.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6 ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 1.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior Fourth Edition*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research*. Emerald Publishing Limited.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Bahari Utama. *AGORA*, 1.
- Herzberg, F. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love money.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi* (2 ed.). Jakarta: Arcan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset. Malhotra. (2015). *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed., Vol. 4). Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W., & Robert, M. N. (2005). *Human Resource Management*. USA: Prentice Hall.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja PDAM Kota Madiun .
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 500-532.
- Putri Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa. *MODUS*, 217-231.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPEE.

- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, & Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. (Putri Izzati, Ed.) Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siyoto, S., & Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. 1-6.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7, 31-61.
- Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, D. S. (2016). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*. Surabaya: UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Windy, M. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). 215-228.

Sumber Internet

http://adieprahartanto.blogspot.com/2012/08/kumpulan-variabel-dimensi-dan-indikator_28.html