

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MEGA TIRANA INTERNASIONAL**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DISUSUN OLEH:

DESY ANGELLINA (115190058)

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MEGA TIRANA INTERNASIONAL**



DISUSUN OLEH:

DESY ANGELLINA (115190058)

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Desy Angellina
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190058
Program Studi : SI 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, 30 Desember 2022



Desy Angellina

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.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESY ANGELLINA
NIM : 115190058
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MEGA TIRANA
INTERNASIONAL

Jakarta, 15 Desember 2022

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S. E., M.A., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Desy Angellina
NIM : 115190058
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MEGA TIRANA
INTERNASIONAL

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - RODHIAH Dra., M.M.
2. Anggota Penguji : - M. TONY NAWAWI Drs., M.M.
- RONNIE RESDIANTO MASMAN S.E., M.A.,
M.M

Jakarta, 10 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S. E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

Human resources are one part of the driving force of an organization that needs to be managed properly by the organization. Therefore, humans need good self-control and development to be able to compete and be able to help organizations in facing their competition. Currently the organization is experiencing several obstacles that must be faced such as factors that affect employee performance, including work motivation and employee job satisfaction. Providing encouragement in the form of motivation and job satisfaction is needed to increase employee morale so that they can achieve the results desired by the organization. This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. The sample of this research is employees of PT Mega Tirana Internasional. By using saturated sample selection technique obtained 50 answers from 73 employees. This study used SPSS 27 software. This study proved that work motivation partially and significantly affects employee performance and job satisfaction partially and significantly affects employee performance. With this, the company is expected to pay more attention to employee motivation and job satisfaction to improve employee performance such as providing retraining to improve performance or by providing activities outside of work that can relieve employee fatigue for a moment. This research would not have been successful without the full support of PT Mega Tirana Internasional and Tarumanagara University.

Keywords: Employees, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari penggerak suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Oleh karena itu, manusia perlu pengendalian dan pengembangan diri yang baik agar mampu bersaing serta mampu membantu organisasi dalam menghadapi pesaingannya. Saat ini organisasi sedang mengalami beberapa rintangan yang harus dihadapi seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian dorongan berupa motivasi dan kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Mega Tirana Internasional. Dengan menggunakan teknik pemilihan sampel jenuh diperoleh 50 jawaban dari 73 karyawan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini perusahaan diharapkan untuk perusahaan lebih memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti pemberian pelatihan kembali untuk meningkatkan kinerjanya atau dengan memberikan kegiatan di luar pekerjaan yang dapat melepas penat karyawan sejenak. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan penuh dari PT Mega Tirana Internasional dan Universitas Tarumanagara.

Kata Kunci : Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

MOTTO

*If you keep on believing,
The dreams that you wish will come true.
-Cinderella*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua dan adik saya yang saya cintai dan kasihi,
serta sahabat-sahabat saya dan orang-orang yang telah mendukung saya selama
ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, karena itu penulis dapat menyelesaikan kegiatan penyusunan laporan magang ini dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

Tujuan dari penyusunan hasil laporan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Dalam menyusun laporan ini penyusun menyadari bahwa laporan ini banyak kekurangan dan kurang sempurna dan oleh karena itu penyusun dengan senang hati menerima saran dan kritik untuk menyempurnakan hasil laporan ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan penghargaan kepada penulis, diantara-Nya kepada:.

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S. E., M.A., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi yang bermanfaat bagi penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan maupun seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
5. Kedua orang tua dan adik penulis yang telah memberikan banyak bantuan berupa motivasi dan doa.

6. Teman-teman penulis dari tralalalilili maupun bajigur yang telah mendukung perjalanan penulis dari awal hingga selesainya penelitian ini.
7. Pacar saya yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Akhir kata, terima kasih atas semua bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga laporan ini dapat berguna, khususnya bagi penulis dan pembaca lainnya.

Jakarta, 30 Desember 2022



Penulis

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
1. <i>Grand Theory</i>	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	9
3. Kinerja Karyawan	10
C. KAITAN ANTAR VARIABEL	11
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	11

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	11
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	12
E. KERANGKA PEMIKIRAN	22
F. HIPOTESIS PENELITIAN	23
BAB III.....	23
A. DESAIN PENELITIAN.....	23
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	24
1. Populasi	24
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	24
3. Ukuran Sampel.....	25
C. OPERASIONAL VARIABEL	25
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29
1. Analisis Validitas.....	29
2. Analisis Reliabilitas.....	31
E. ANALISIS DATA	33
1. Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square/R²</i>).....	33
2. Uji Hipotesis (T)	33
F. ASUMSI ANALISIS DATA	34
1. Uji Normalitas	34
2. Uji Heteroskedastisitas	34
3. Uji Multikolinieritas.....	35
BAB IV.....	36
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	36
1. Jenis Kelamin	36
2. Usia	36
3. Pendidikan Terakhir.....	37
4. Lama Bekerja	38
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	38
1. Motivasi Kerja.....	38
2. Kepuasan Kerja.....	39
3. Kinerja Karyawan	40
C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA	42
1. Uji Normalitas	42

2. Uji Multikolinieritas.....	43
3. Uji Heterokedastisitas.....	44
D. HASIL ANALISIS DATA.....	45
1. Uji R-Square (R^2).....	45
2. Uji Hipotesis (T).....	46
E. PEMBAHASAN.....	48
BAB V.....	50
A. KESIMPULAN.....	50
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	75
HASIL UJI TURNITIN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	11
Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi	25
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	26
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.4 Nilai Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	29
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	31
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	38
Tabel 4.5 Objek Penelitian Motivasi Kerja	38
Tabel 4.6 Objek Penelitian Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 4.7 Objek Penelitian Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Kolmogorv Smirnov</i>	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	43
Tabel 4.10 Uji <i>Glejser</i>	44
Tabel 4.11 Uji <i>R-Square</i>	45
Tabel 4.12 Uji T.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	6
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Uji <i>Scatterplot</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	59
Lampiran 2 : Tabulasi Data	63
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS 27	66
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian	75

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari penggerak suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Oleh karena itu, manusia perlu pengendalian dan pengembangan diri yang baik agar mampu bersaing serta mampu membantu organisasi dalam menghadapi persaingannya, khususnya di era meningkatnya persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN atau biasa yang disingkat (MEA) yang merupakan realisasi pasar bebas khusus Asia Tenggara yang bertujuan untuk membangun ekonomi yang merata dan terintegrasi penuh di ekonomi global (Tim Bank Indonesia, 2015). Saat ini organisasi sedang mengalami beberapa rintangan yang harus dihadapi seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, karyawan membutuhkan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugasnya, mereka lakukan hal tersebut agar tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak memiliki pekerjaan semangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan penilaian mengenai jumlah pekerjaan, bagaimana penyelesaiannya dan lainnya yang diberikan kepada karyawan dari organisasi dalam periode waktu tertentu. umumnya, kinerja karyawan akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Karena sebagian besar keberhasilan suatu organisasi mana pun sangat bergantung pada kinerja

karyawannya, sehingga kinerja karyawan merupakan pertimbangan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Maka dari itu organisasi diharapkan dapat menyelesaikan beberapa masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya demi mencapai tingkat kinerja yang lebih maksimal. Menurut (Jonathan & Ronnie, 2020) Pekerjaan ini dilakukan oleh pengawas untuk menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai akan meninjau kinerja kerja karyawan dan memberikan evaluasi mengenai standar yang diinginkan oleh perusahaan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kapabilitas, antara lain faktor bakat, minat, dan kepribadian contohnya seperti motivasi, etos kerja, kehadiran, hasil tugas dan dukungan dari perusahaan, layaknya pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Masalah yang terkait dengan dengan motivasi kerja adalah bahwa karyawan menerima tunjangan yang tidak memadai karena organisasi sering memberikan karyawan penilaian yang membuat karyawan merasa kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan dan berperilaku dalam melakukan pengembangan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Pemberian dorongan berupa motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. dengan pemberian motivasi yang baik untuk bekerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan akan lebih optimal dalam sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Begitu juga dengan dengan kepuasan karyawan, sering kali karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan tempatnya bekerja karena penghargaan atau pujian yang kurang memadai terhadap karyawan. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat

kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka. Menurut (Albert dan Oey Hannes Widjaja, 2021) Kepuasan Kerja dapat dilihat dari beberapa indikator :1. Pekerjaan itu sendiri 2. Bayaran 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Kolega 6. Keseluruhan mengacu kepada sikap umum seseorang dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja juga memiliki konsekuensi terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut (Hariandja, 2002) kepuasan karyawan tidak hanya tentang hal yang dilakukan, tetapi juga terkait dengan yang lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan tertentu dan lingkungan kerja yang sering tidak memadai atau kurang disukai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky, et al (2018), Pawirosumarto, et al (2017), Prameswari (2018) dan Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Raf, A.G. (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, et al (2011), Vidriyansyah (2014),Ratih (2016), dan Sofyan, et al (2016) menunjukkan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abou-Zaki (2003) menunjukkan hasil negatif bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siengthai (2015) memiliki keterbatasan di mana penelitian tersebut dilakukan hanya di industri perbankan dan diharapkan untuk dilakukan pada sektor industri lainnya. Pada penelitian ini, penulis mengembangkan penelitian ke sektor jasa untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi.

PT Mega Tirana Internasional merupakan perusahaan yang telah berdiri dari tahun 1983 hingga saat ini yang bergerak dibidang usaha perdagangan otomotif yang menjual berbagai kebutuhan suku cadang kendaraan roda dua. Saat ini PT Mega Tirana Internasional tengah menghadapi beberapa masalah yaitu kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang memicu turunnya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang tengah dihadapi perusahaan PT Mega Tirana Internasional ditemukan bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perusahaan pada bagian penjualan menurun.

Demi menghadapi hambatan yang saat ini sedang dihadapi oleh PT Mega Tirana Internasional perusahaan diharapkan untuk menemukan sumber daya manusia yang lebih mumpuni dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan memenuhi kebutuhan karyawan seperti motivasi dan juga kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan ini peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA TIRANA INTERNASIONAL”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya motivasi karyawan yang menyebabkan menurunnya semangat kerja sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional
- b. Kepuasan kerja karyawan PT Mega Tirana Internasional yang tak terpenuhi.
- c. Kurangnya kinerja karyawan yang menyebabkan pekerjaannya tertunda

3. Batasan Masalah

Demi menghindari adanya pelebaran dari pokok masalah maka dari itu dibuatnya batasan masalah untuk memudahkan pembahasan dari penelitian ini. Berikut merupakan batasan masalah dari peneliti:

- a. Penelitian ini hanya berfokus kepada motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.
- b. Pemilihan responden hanya dilakukan kepada karyawan PT Mega Tirana Internasional.
- c. Penelitian akan dilaksanakan selama periode September-Oktober dan akan dilakukan secara daring mengingat keadaan saat ini sulit untuk dilakukan dengan bertatap muka.

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pandangan baru untuk para pelajar

atau peneliti selanjutnya mengenai pengaruh dari motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengambilan keputusan pada PT Mega Tirana Internasional terutama pada bagian yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. R., & S. J. (2019). The Effect of Remuneration, Work Motivation and Job Satisfaction. *INTERNATIONAL HUMANITIES and APPLIED SCIENCES JOURNAL (IHASJ)*, 2(2), 23-29.
- Adelina, d. C., I Gede Riana, & Augusto de C. Soares. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Amiyani, R. (2016). *Teknik Sampling*. Yogyakarta: UNY.
- An Empirical Test of a New Theory of Human. (20014). *Organizational Behaviour and Human Perfomance*, 4(2), 142-175.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawiyah, Afiah Mukhtar, & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- B. J., K. S., Kathuria, & Priyanka. (2018). *How to design and validate a questionnaire: A guide*. United Emirated Arab: Bentham Science Publisher.
- Bhandari, P. (2022). Questionnaire Design | Methods, Question Types & Examples. *Scribbr*.
- F. A., & D. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MAKSIPRENEUR*, 101-112.
- Ghozali, I. (2020). *25 TEORI BESAR ILMU MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS (UNTUK LANDASAN TEORI SKRIPSI, TESIS DAN DISERTAS*. Semarang: Yoga Pratama.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- H. F. (2011). *Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Malaysia: Sunway University.
- Hair, J., J. F., & et.al. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Helvetic. (2019). What What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale. *Internasional Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 8(1), 3-10.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Hotner, T. (2016). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT, JOB MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE. *Corporate Ownership & Control*, 13(2), 473-477.
- Husein, U. (2014). *Metode penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- I. S., A. J., S. S., S. N., & F. K. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Indonesia, T. B. (2015). *Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- J. w., & Purwanto. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 262-271.
- Jim, F. (2019). *Regression Analysis: An Intuitive Guide for Using and Interpreting Linear Models*. . Pennsylvania: Stastic By Jim Publishing.
- K. N., & R. A. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment:. *International Journal Of Management and Business Research*, 5(4), 269-278.
- Kelimeda, H. M. (2018). THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND JOB DISCIPLINETOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BUMA PERINDAHINDO AT LNG TANGGUH SITE, TELUK BINTUNI REGENCY, WEST PAPUA, INDONESIA. *EUROPEAN JOURNAL RESOURCE MANAGEMENT*, 2(1), 49-73.
- M. A. (2017). *Manajemenn Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University.
- M. J., R. B., & F. H. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- M. L., & J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- M. T., M. R., R. H., & A. S. (2014). A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation And Employee Performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 35-49.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-96.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINE AT PT. BAMBOO TIRTA ENGINEERING. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28-35.
- Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik, & Otto Siregar. (2020). Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance in PT GAGAS ENERGI INDONESIA JAKARTA. *JOURNAL OF INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT*, 1(3), 210-217.
- Robins, & Judges. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. A., & Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY SCIENCES AND ENGINEERING*, 5(8), 23-30.
- S. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- S. R., N. H., & E. E. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problem and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Santi Rimadias, O. F. (2016). THE ROLE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION IN CREATING EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PERMANENT LECTURERS OF STIE INDONESIA BANKING SCHOOL). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 9(1), 24-47.
- Setiawan, M. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simarjeet, K. (2017). Sample Size Determination (For Descriptive Studies). *International Journal Of Current Research*, 9(3), 48365-48367.
- Sri Langgeng Ratnasari, G. S. (2019). THE EMPLOYEE PERFORMANCE: CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION. *ATLANTIS PRESS*, 100, 583-589.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & M. E. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation. Revised Edition*. San Fransisco: Jossey - Bass Publisher.

Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.

Yukl A, G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organiss*. Jakarta: Prenhallindo

