

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di kawasan Asia Tenggara yang dikelilingi oleh negara-negara berkembang lainnya. Dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang merupakan sistem perdagangan bebas bagi negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN), maka hal ini dapat dijadikan salah satu motivasi oleh Indonesia untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan memiliki daya saing yang tinggi.

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin serba cepat dan canggih ini terutama dalam bidang teknologi sangatlah berperan, dengan ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya telah mendesak fungsi dari tenaga manusia dalam kerja. Betapa sempurnanya peralatan dan mesin mesin kerja suatu perusahaan tetap membutuhkan tenaga kerja manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau yang di sebut dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping factor yang selain modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan hati-hati untuk meningkatkan efektifitas dan efesieni oraganisasi, sebagai salah satu fungsi dalam persahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau yang sering disebut dengan manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organsasi dan masyarakat (*Edwin B.Flippo :2003:11*)

Dari definisi manajemen sumber daya manusia di atas dapat di ketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi pada dasarnya sama dengan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya hanya penekanannya dengan sumber daya manusia.

Terdapat point-point penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti : motivasi kerja , kepuasan kerja, kinerja karyawan dan lainnya. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila motivasi, kepuasan dan kinerja karyawannya dinilai baik, sebaliknya apabila point-point tersebut dinilai buruk perusahaanpun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering ditemui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2000) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan.

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Instansi pemerintah dikatakan berhasil jika 25 terdapat bukti/indicator/ukuran pencapaian mengarah pencapaian misi. Tanpa ukuran kinerja sangat sulit dicari pembenaran logis atas pencapaian misi organisasi instansi. Dengan disusunnya perencanaan strategis jelas, perencanaan operasional terukur, maka diharapkan tersedia pembenaran logis dan argumentasi memadai untuk mengatakan pelaksanaan program berhasil atau tidak (Suparman, 2018:73).

Dengan mengadakan penilaian kinerja diharapkan pimpinan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada bawahan. Pimpinan yang berhubungan langsung dengan bawahannya akan selalu berkaitan dengan mengerahkan dan menggerakkan, sehingga para bawahan tersebut mau bekerja dengan penuh semangat sesuai dengan keinginan pimpinannya dan juga sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Agar karyawan dapat diarahkan, dikerahkan dan digerakkan, maka diperlukan suatu cara atau system yang dikenal dengan nama motivasi atau dorongan.

Dalam pelaksanaannya motivasi atau dorongan tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja, tetapi juga para karyawan harus mempunyai motif atau dorongan tersendiri, sehingga akan mampu dan mau bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Maka dalam pelaksanaannya fungsi motivasi diharapkan agar setiap karyawan dapat memahami dan mengerti serta memenuhi azas-azas yang telah ditentukan, oleh karena itu diperlukan adanya suatu prosedur pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan (*Hasibuan, 2005:342*).

Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu, motivasi positif (*insentif positif*) dan motivasi negative (*insentif negatif*). Pertama, Motivasi positif yaitu motivasi positif manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan reward kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Sedangkan motivasi negative yaitu dalam memotivasi negative manajer memotivasi bawahannya dengan standar, maka mereka akan mendapatkan peringatan atau hukuman jika melakukan kesalahan (*Hasibuan dalam Apriliani, 2016:94*).

Penjelasan tersebut bahwa adanya reward dan punishment bagi pegawai yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Kedua jenis motivasi tersebut sama-sama memberikan pengaruh untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Oleh karena itu penting bagi pemimpin PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Tangerang tau lebih khususnya manajemen personalia agar tetap memberikan rangsangan baik dan dorongan positif ataupun negative agar pegawai mau melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin dalam berkontribusi untuk perusahaan atau organisasi.

Dan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang ataupun pegawai terhadap pekerjaan dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan social ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu factor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm adalah salah satu industri agro-food yang dinamis dan terkemuka di dunia, meliputi produksi pakan hewan, peternakan unggas, produksi daging olahan, dan industri pertanian .

PT. Charoen Pokphand Mulai didaftarkan sebagai perusahaan resmi di Bangkok, Thailand pada tahun 1951 dan pabrik pakan ternak pertama didirikan pada tahun 1953. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah penyediaan bibit-bibit tanaman bagi petani, kemudian membeli kembali hasil panen yang dihasilkan oleh para petani serta melakukan proses terhadap hasil panen menjadi pakan ternak. Seiring waktu, perusahaan ini mengalami peningkatan jaringan terhadap konsumen sehingga sekitar tahun 1970, peningkatan permintaan akan pakan ternak terlihat di Asia. Untuk memenuhi segmentasi pasar Asia terhadap pakan ternak, mak PT. Charoen Pokphand membangun cabang perusahaan di berbagai negara di Asia seperti Indonesia, Hongkong, Singapura, Taiwan dan Malaysia.

Setiap pimpinan dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah akan selalu mengupayakan agar kegiatan yang sedang atau akan dilaksanakan agar tercapai secara efektif dan efisien. Seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil apabila ia dapat melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen, mulai dari tingkat perencanaan pengorganisasian, pergerakan sampai pada tingkat pengawasan adapun table

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Divisi Hatchery Manis PT Charoen
Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang Januari – Desember 2019**

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah Kehadiran yang seharusnya	Hadir	Lembur	Tidak Hadir
Januari	66 orang	1.716	1.704	1	13
Februari	65 orang	1.560	1.541	5	24
Maret	65 orang	1.625	1.670	58	13
April	65 orang	1.495	1.544	67	18
Mei	66 orang	1.584	1.573	11	22
Juni	66 orang	1.518	1.439	5	84
Juli	64 orang	1.728	1.712	1	17
Agustus	64 orang	1.664	1.668	24	20
September	64 orang	1.600	1.598	24	26
Oktober	64 orang	1.728	1.697	1	32
November	65 orang	1.625	1.638	19	6
Desember	65 orang	1.690	1.682	6	14

Sumber : Koordinator Lapangan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang

Berdasarkan data rakapitulasi absensi di atas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai selama kurun waktu satu tahun masi kerap terjadi. Selain itu setiap bulan ada saja berkurang dan bertambahnya jumlah karyawan yang bekerja .

Dalam penelitian, peneliti melakukan penelitian di PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang dan peneliti melakukan wawancara dengan bapak Indra selaku kordinator lapangan mengenai permasalahan masalah dalam perusahaan tersebut yang berpotensi menghambat produktifitas perusahaan tersebut Karena pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerja dari karyawannya.

Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Indra, selaku Kordinatir lapangan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang pada tanggal 20 Januari 2020 di kantor PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Kabupaten Tangerang mengenai mengenai permasalahan kurangnya motivasi atau perhatian atasan kepada karyawan, sehingga timbul rasa kurang puas dengan pencapaian pekerja yang kurang maksimal karena masalah kerusakan mesin dan sehingga membuat produksi tetas telur gagal dikarenakan kurang bagusnya temperature dalam sekali produksi dapat gagal tetas telur yang bisa mencapai 0-3% mengalami kegagalan setiap produksi, dan pemberian toleransi cuti kepada ibu hamil atau ibu melahirkan yang kurang diperhatikan karena hanya diberi waktu cuti melahirkan hanya 4 hari kerja saja, tidak sesuai UU hak cuti hamil karyawan

Permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan diatas diduga mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul ” **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN PT. CHAROEN POKPOHAND JAYA FARM KAB. TANGERANG**”



B. Identifikasi Masalah

Setelah melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Pencapaian Kinerja yang masih belum maksimal. Dalam sekali produksi dapat gagal tetas telur bisa mencapai 0-3% mengalami kegagalan tetas telur
2. Kurangnya Motivasi atasan kepada karyawan .
3. Terdapat beberapa factor yang di duga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kerusakan pada mesin dan toleransi pada cuti bersalin tidak sesuai dengan undang-undang hak cuti hamil karyawan.
4. Fasilitas yang kurang memadai yang diberikan perusahaan , seperti AC yang kurang optimal dan tempat beribadah yang kurang memadai sehingga membuat karyawan kurang nyaman berada dilingkungan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chaeoen Pokphand Jaya Farm.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan / karyawan mencapai efektifitas organisasi.
- b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi penelitian lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga organisasi, terutama pada instansi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm dimana instansi ini masih membutuhkan pembenahan dalam segi manajemen sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2011:222), mengemukakan motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Mc.Clelland dalam mangkunegara (2011:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja, dimana jika seorang pimpinan atau pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanan mereka yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya.

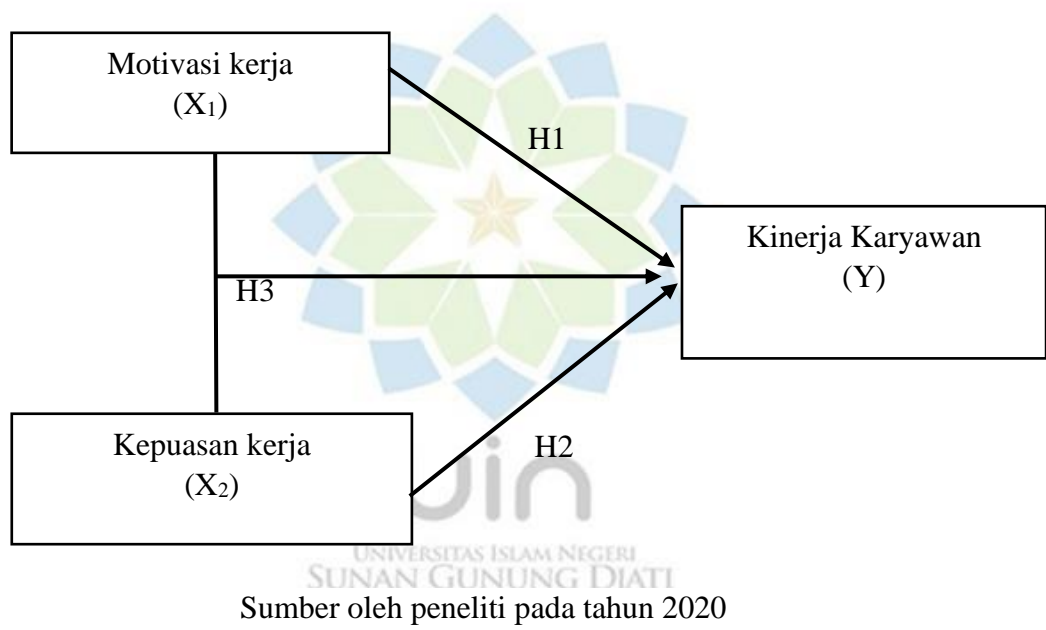
Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009), Kepuasan kerja berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

3. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999:81) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor fisiologis meliputi motivasi dan kepuasan kerja. Jadi faktor motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan. Karena jika motivasi kerja karyawan menurun, maka kepuasan terhadap pekerjaannya tidak akan tercapai sehingga kinerja karyawan menurun karena tidak adanya dorongan motivasi dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan Motivasi (X1) dan Kepuasan :



Sumber oleh peneliti pada tahun 2020

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
1	Hidayat Cecep, Ferdansyah (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda Tangerang	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada , Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Objek penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Rahmatullah (2012)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, Terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan anantara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), Objek penelitiannya	Secara bersama - Sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) makasar

3	Tania, Anastasia dan Susanto, Eddy M . (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada , Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y), Objek penelitiannya	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan
4	Rizon (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Bengkulu Utara	Persamaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti terletak pada, terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, Pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), Objek penelitiannya	Secara simultan variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawn PT. Adira Dinamika Multi Finance Bengkulu Utara
5	Medi (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan Art	Persamaan anatara penelitian tedahulu dan yang saya teliti terletak pada, motivasi	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan yang saya teliti adalah, kompensasi (X2)	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		Studio Jakarta Pusat	kerja (X1), terhadap kinerja karyawan (Y)		motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat
6	Yuni (2017)	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru	Persamaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti terletak pada, terdahap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti adalah, pengaruh pemberian motivasi (X), Objek penelitiannya	Pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan uji korelasi dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru
7	Ruri (2018)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Printingdo	Persamaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti terletak pada,	Perbedaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti adalah, motivasi (X1),	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

			kepuasa kerja (X2) ,	Objek penelitiannya	motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo
8	Achmad dan Yuniadi (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Kota Malang	Persamaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti terletak pada, motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian tedahulu dan yang saya teliti adalah, objek penelitiannya	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang

H. Hipotesis

Hipotesis Pertama

Ha : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

Hipotesis Kedua

Ha : Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chareon Pokphand Jaya Farm.

Hipotesis Ketiga

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

