

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan apapun pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam setiap aktivitas perusahaannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan mencapai target perusahaan.

Mengutip Mathis dan Jackson (2006:3), bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan.

Agar perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, maka dibutuhkan suatu sistem manajerial untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Suatu seni atau cara untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia tersebut terdapat didalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengatasi permasalahan-permasalahan sumber daya manusia suatu perusahaan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan mampu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan Kinerja Karyawan (*Employee Performance*).

Dalam bukunya Mangkunegara (2010:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu. Sedangkan Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan Mangkunegara (2009:120), terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor pegawai dan faktor motivasi (pekerjaan). Secara psikologis faktor pegawai adalah faktor yang ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan tingkat kecerdasan (IQ). Sedangkan faktor motivasi (pekerjaan) merupakan kondisi yang dapat menggerakkan dan mendorong karyawan dalam mencapai tujuan kerja, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/jabatan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kondisi emosional.

Sebagai aset yang paling berharga, perusahaan harus mampu mempertahankan performa terbaik para karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah perusahaan harus mampu memahami dan memenuhi apa sebenarnya yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Dalam hal ini Robin dan Judge

(2008:222) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Selain faktor motivasi, kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kinerja mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Terpenuhinya kepuasan kerja akan mempengaruhi psikologis karyawan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Mengutip dari Robbins dan Judge (2007:170), bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berkenaan dengan pembahasan diatas, objek dalam penelitian ini adalah suatu perusahaan swasta di Bandung, tepatnya di PT. Tech Mayantara Asia (TMA). PT. TMA merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang Teknologi dan Informasi (IT). Adapun fokus dari objek penelitian ini adalah mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada dalam cakupan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Untuk mendapatkan informasi lebih lengkap, peneliti pun melakukan survey pra penelitian pada tanggal 4 Juni sampai dengan 4 Juli 2020 ke tempat

penelitian (PT. TMA) yang berlokasi di Magna Commercial Summarecon Bandung, Jalan Magna Timur Blok MC No.070, Rancabolang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat. Melalui survey tersebut peneliti pun mengumpulkan data dan informasi yang tersedia seperti profil perusahaan, aktivitas perusahaan, dan struktur perusahaan. Selanjutnya peneliti pun mewawancarai direktur PT. Tech Mayantara Asia, Irene Rosnovian Widiastuti.

Direktur PT. TMA, Irene Rosnovian menjelaskan bahwa,

Perusahaan ini memang belum memiliki sistem manajerial yang secara spesifik berlaku bagi para karyawan. Namun dalam keseharian saya melihat rasa kekeluargaan antara karyawan disini cukup tinggi, dan kerja sama tim antara karyawan pun cukup baik. Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan pun sudah nyaman. Tak jarang saya berinisiatif memberikan *reward* kepada salah satu karyawan, namun *reward* tersebut saya berikan berdasarkan penilaian pribadi. Beberapa karyawan mungkin tidak puas dengan kebijakan seperti ini.

Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti pun tertarik untuk mencari tahu apakah PT. TMA sudah memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya. Peneliti beranggapan bahwa pemenuhan aspek motivasi kerja pada karyawan di PT. TMA masih belum maksimal, terutama pada kasus karyawan tertentu.

Peneliti beranggapan bahwa salah satu penyebab karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka adalah kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri mereka, baik itu melalui promosi, pendidikan yang lebih tinggi, ataupun pelatihan pekerja.

Selain melakukan wawancara, untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah maksimal atau belum, peneliti pun menggunakan kuesioner pra-penelitian yang ditujukan kepada 30 karyawan bagian IT di PT. TMA sebagai salah satu bahan penelitian dalam skripsi ini. Berikut hasil kuesioner tersebut,

**Tabel 1.1**  
**Kuesioner Pra-Penelitian PT. Tech Mayantara Asia**  
 (4 Juni – 4 Juli 2020)

No.	Kuesioner	Pengukuran Skala Likert					Rata-Rata	Skor	Indeks (%)
		5(SS)	4(S)	3(N)	2(TS)	1(STS)			
1	Perusahaan selalu memberikan hadiah(reward) bagi karyawannya yang berprestasi.	11	5	7	7	-	3.67	110	73.33%
2	Penilaian kinerja dilakukan secara objektif oleh perusahaan.	7	7	10	6	-	3.5	105	70%
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karier yang lebih tinggi.	7	2	11	10	-	3.2	101	67,33%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.	2	14	9	5	-	3.43	103	68.67%
5	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat dan tepat.	-	17	6	5	-	3.47	104	70.67%
6	Hasil tugas dan pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan.	1	17	11	1	-	3.6	108	72%
7	Saya dapat membagi waktu istirahat dan waktu bekerja dengan baik.	3	14	8	5	-	3.5	105	70%
8	Saya selalu datang lebih awal dari jam kantor.	4	7	13	4	2	3.23	97	64.67%

Sumber: Kuesioner PT. TMA bulan Juli (2020), data diolah oleh peneliti

Keterangan: SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral,

TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju

Dengan rata-rata angka kuesioner yang tidak terlalu tinggi, hasil tersebut menunjukkan kurang maksimalnya perhatian perusahaan dalam hal pemberian hadiah, objektivitas penilaian kinerja, dan kinerja karyawan itu sendiri. Kuesioner mengenai kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi bahkan tidak mencapai angka 70%. Tidak ada kuesioner yang mencapai angka 80% ke atas (sangat baik dalam Skala Likert) dan cenderung pada angka 60% atau 70%. Ini menunjukkan bahwa performa para karyawan harus segera dimaksimalkan guna mendapatkan hasil terbaik dari karyawannya.

Setelah mengamati permasalahan yang terjadi di PT. TMA, peneliti pun tertarik untuk meneliti lebih jauh berkenaan dengan pemenuhan motivasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. TMA, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti pun mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tech Mayantara Asia”** sebagai judul penelitian ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti pun mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan terkait Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan PT. TMA harus diperhatikan.
2. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja diakibatkan oleh kurangnya pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan.

3. Karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan *reward* dan kompensasi yang dilakukan perusahaan.
4. Kurangnya Motivasi dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan di PT. TMA.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti pun merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tech Mayantara Asia?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tech Mayantara Asia?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tech Mayantara Asia.

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

### **1. Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan pengalaman dan pelajaran bagi peneliti terutama dalam hal menyusun suatu penelitian ilmiah (skripsi).
2. Sedangkan bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang hendak melakukan penelitian dengan variabel-variabel serupa.
3. Bagi perusahaan PT. Tech Mayantara Asia, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan kedepannya terutama dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tech Mayantara Asia.

### **2. Manfaat Praktis**

1. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam cakupan ilmu manajemen sumber daya manusia.



2. Sebagai referensi penelitian terdahulu untuk digunakan pada penelitian yang akan datang.
3. Bagi perusahaan khususnya para karyawannya, penelitian ini menjadi stimulus bagi mereka untuk memperhatikan kinerja para karyawannya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran memberikan gambaran secara konseptual mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian yang dipilih berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut. Kerangka pemikiran menjadi acuan dasar dalam meneliti hubungan antara variabel satu dan lainnya. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Ernest J. McCormick (1985:268) dalam Mangkunegara (2009:94), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam cakupan perusahaan, manajemen harus memahami keinginan-keinginan para karyawannya. Pemenuhan *needs and wants* karyawan merupakan suatu upaya untuk memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih giat lagi, dan akan berdampak pada peningkatan kinerja atau pencapaian kerja karyawan. Sebaliknya, apabila keinginan dan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka

karyawan pun tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan akan mempengaruhi performa mereka dalam bekerja.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dikutip dari Robbins dan Judge (2007:170), bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima orang tersebut dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Ganjaran tersebut akan menentukan apakah karyawan merasa puas dan senang atas pekerjaan mereka sehingga mereka lebih bersemangat untuk bekerja, atau justru karyawan merasa ganjarannya tidak adil dan tidak sesuai sehingga mengakibatkan performa mereka menurun.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diwujudkan melalui sikap kelompok yang positif diantara karyawan, dan iklim kerja yang baik. Dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan tersebut, perusahaan dapat menjaga bahkan meningkatkan kinerja para karyawannya.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan 2 (dua) aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Keduanya merupakan faktor yang dapat mempengaruhi performa ataupun kinerja karyawan. Apabila perusahaan mampu memenuhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan performa terbaik dari para karyawannya.

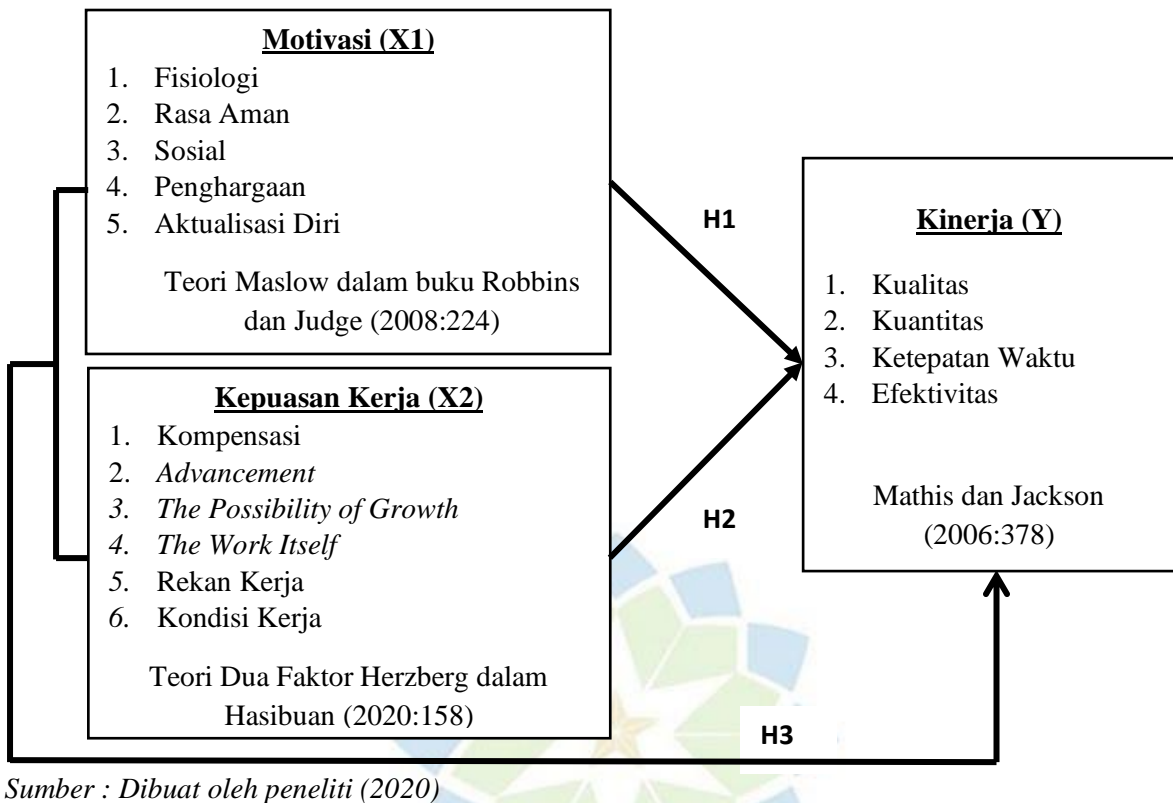
Robbin dan Judge (2008:222) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Timbulnya motivasi dikarenakan adanya suatu

kebutuhan seseorang yang ingin dipenuhi sebelum akhirnya mengarah pada upaya-upaya pencapaian tujuan tertentu. Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut dinamakan dengan kinerja.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:88) bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada 3 (tiga) hal, yaitu produktivitas, *turn over*, dan absensi. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan seberapa besar usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini Handoko (2020:193) mengemukakan bahwa terdapat 8 (delapan) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Timbulnya kebutuhan-kebutuhan yang merupakan sifat hakiki manusia yang harus dipenuhi menuntut manusia agar dapat menghasilkan kinerja terbaik. Sedangkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerjanya.

Melalui kajian teoritis dan analisis permasalahan di lapangan yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti pun merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran**

## G. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2012), adalah hasil dugaan sementara dari suatu rumusan masalah dalam sebuah penelitian yang kemudian dibuat dalam bentuk pertanyaan. Hasil dugaan tersebut dikatakan sementara karena belum diuji secara teoritis. Dari penjabaran materi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Hipotesis I

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2. Hipotesis II

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

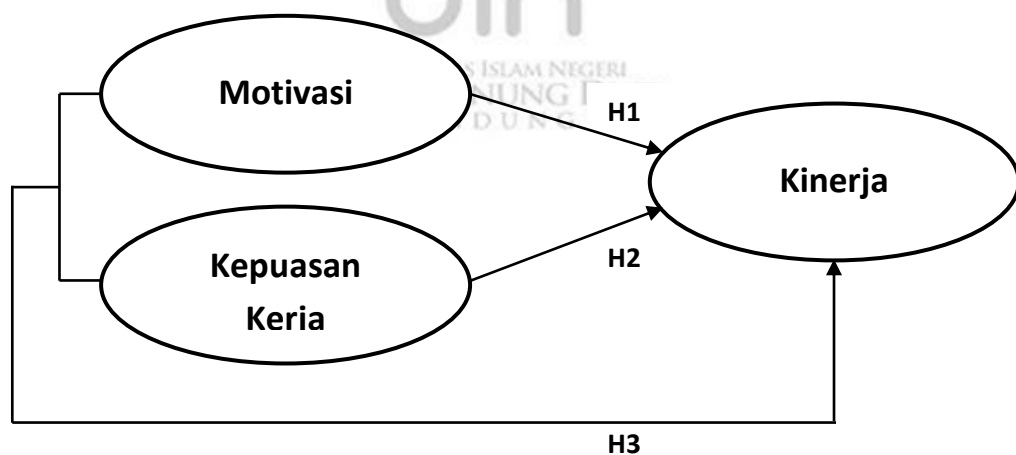
## 3. Hipotesis III

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

## H. Model Penelitian

Dengan memperhatikan penjelasan teori serta hubungan sebab-akibat yang hendak diteliti melalui pemaparan Hipotesis di atas, maka disusunlah model penelitian sebagai berikut.



Sumber : Dibuat oleh peneliti (2020)

**Gambar 1.2. Model Penelitian**

## I. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam melakukan penelitian dan juga menjadi landasan empiris bagi seseorang yang hendak melakukan suatu penelitian, agar penelitian tersebut dapat teruji dan diterima kebenarannya.

Berikut peneliti cantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, melalui beberapa *platform database* jurnal online atau *Online Research Papers*.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Deewar Mahesa (2010)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian pada PT. Coca Cola ini menunjukkan bahwa variabel motivasi karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel lama bekerja yang menjadi variabel moderating secara signifikan akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)				

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Jurnal: Cecep Hidayat, Ferdiansyah (2011)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Objek Penelitian: Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, baik itu variabel Motivasi maupun Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Mutiara Bunda. Secara simultan, Motivasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Mutiara Bunda.
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				
3.	Ati Juliati (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	Uji t, Uji F, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Persamaan Regresi.	Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, namun tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.  Secara simultan, Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Secara parsial, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero). Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				
5.	Lukmanul Hakim (2013)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampang	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung dan tidak langsung motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Sampang, adapun pengaruh tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 59.2%, dan 40.8% oleh variabel lain.
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				
6.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Secara parsial, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera.
<i>Sumber: Google Scholar – Online Bibliographic Database (2020)</i>				
8.	Hadi Sofyan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Guru SMPIT Putra Cendekia)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.	Secara parsial, variabel motivasi dan kepuasan kerja, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT Putra Cendekia. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPIT Putra Cendekia.
<i>Sumber: CORE - Open Access Research Papers Online (2020)</i>				

*Sumber : Dibuat oleh peneliti melalui platform Online Research Papers (2020)*