

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LUHAI INDUSTRIAL DI CIKANDE SERANG BANTEN

Ahmad Ropiudin^{1*}, Euis Ajizah² Pipin Suryanisari³

¹⁻³ Univeristas La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:

Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performa

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of PT employees. Luhai Industrial. In This Research, 344 Employees Of Pt. Industrial Luhai as a population. And the sample used was 77 employees, calculated based on the Slovin formula. The data collection method uses a survey method, with the research instrument in the form of a questionnaire. This research uses a quantitative method with a saturated sampling technique. This analysis uses multiple linear regression analysis assisted by SPSS Version 20 software. This research proves that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang ditujukan kepada kinerja para karyawan PT. Luhai Industrial. Dalam penelitian ini menggunakan 344 karyawan PT. Luhai Industrial sebagai populasi. Dan sampel yang digunakan sejumlah 77 karyawan, dihitung berdasarkan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sample *Sampling* jenuh. Analisis ini menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan *software SPSS Versi 20*. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Corresponding Author:

ropi.luhai@gmail.com

The Asia Pacific Journal of
Management Studies

Volume 12 dan Nomor 1

Januari - April 2025

Hal. 47 - 54



©2025 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Dalam studi tentang perilaku organisasi telah dinyatakan bahwa karena efektivitas individu adalah dasar dari efektivitas organisasi, maka pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan melalui pencapaian efektivitas anggota organisasi (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014:19). Menurut Bernardini (Armstrong, 2009:31) Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi finansial. Efektivitas individu diwakili oleh seperangkat perilaku yang berdampak positif dan negatif pada pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2015:32). Oleh karena itu, kinerja individu memegang peranan yang sangat penting dan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Luhai Industrial, sebuah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berdomisili di Kabupaten Serang Provinsi Banten. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya gejala yang menunjukkan rendahnya semangat kerja di kalangan karyawan. Misalnya, persentase kehadiran yang masih belum maksimal, masih ada karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan, serta kurang memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja.

Dapat kita lihat bahwa target yang telah ditetapkan pada tahun 2019 sebesar lebih dari (96%) setiap bulan, tahun 2020 sebesar lebih dari (96%) setiap bulan dan tahun 2021 sebesar lebih dari (96%) setiap bulan.

Namun, pada angka aktual ketercapaian pada tahun 2019 hanya pada bulan Januari (96%), Juni (96%) dan Juli (97%) saja target yang tercapai. Sedangkan pada bulan Februari (95%), Maret (94%), April (92%), Mei (94%), Agustus (90.1%), September (93.3%), Oktober (93%), November (92%) dan Desember (91.33%) angka ketercapaian berada di bawah target yang telah ditentukan dengan rata-rata aktual pencapaian sebesar (94%) yang artinya bagian produksi tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Sedangkan pada tahun 2020 aktual ketercapaian target bulan Januari

(93.66%), Februari (91%), Maret (90%), April (92%), Mei (85%), Juni (92%), Juli (90%), Agustus (88%), September (86%), Oktober (87%), November (89%), Desember (92.36%) dalam satu tahun tidak mencapai target yang telah ditentukan dengan rata-rata aktual pencapaian pertahun sebesar (89%). Fenomena ketidaktercapaian target pada tahun 2020 memiliki nilai aktual lebih kecil dibandingkan dengan tahun 2019. Dilihat dari Jumlah Karyawan yang memenuhi target pada tahun 2021 pada bulan Februari (96.6%), Sedangkan pada bulan Januari (94%), Maret (90.6%), April (89%), Mei (90%), Juni (88%), Juli (90%), Agustus (90%), September (93%), Oktober (88%), November (90%) dan Desember (92.6%) angka ketercapaian berada di bawah target yang telah ditentukan dengan rata-rata aktual pencapaian sebesar (94%) yang artinya bagian produksi tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan.

Penelitian kinerja menjawab pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu temuan dari banyak penelitian tersebut adalah bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Caillier, 2014). Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat ketekunan (Jones & George, 2015: 299). Motivasi adalah faktor kinerja yang penting, karena kinerja yang efektif seringkali membutuhkan tingkat kemampuan dan motivasi yang tinggi (Colquitt et al., 2015: 168). Selain itu, dalam penelitian Homberg, McCarthy, Tabvuma (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada orang yang bekerja di organisasi publik pada dimensi komitmen yang kuat terhadap kebaikan bersama dan pengorbanan diri.

Selain motivasi, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Hsieh, 2016). Menurut Robb & Judge (2017: 116) Kepuasan kerja adalah representasi dari sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi terhadap atributnya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif

terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Colquitt et al. (2015:33) Kinerja adalah seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

McGregor (Jones & George, 2015:42) merumuskan dua asumsi yang bertentangan tentang sikap dasar semua orang, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori X adalah pandangan pesimis terhadap karyawan, yang menganggap rata-rata karyawan itu malas, tidak suka bekerja, berusaha melakukan sesedikit mungkin. dan menghindari tanggung jawab lebih lanjut. Jadi tugas manajer adalah untuk melawan kecenderungan alami yang negatif dari para karyawan, manajer harus mengawasi mereka secara ketat dan mengendalikan perilaku mereka dengan “wortel dan tongkat” atau reward and punishment.

Meskipun Teori Y mengasumsikan bahwa karyawan pada dasarnya tidak malas bekerja, dan ketika diberi kesempatan, melakukan yang terbaik untuk organisasi. Menurut Teori Y, karakteristik desain pekerjaan menentukan apakah karyawan memandang pekerjaan sebagai sumber kepuasan atau hukuman, dan karena karyawan melakukan kontrol diri dan komitmen terhadap tujuan organisasi, manajer tidak perlu mengontrol perilaku karyawan secara ketat untuk menjadikan mereka berprestasi tinggi. Menurut McGregor, implikasi dari Teori Y adalah bahwa batasan kerjasama dalam pengaturan organisasi bukanlah batasan sifat manusia, tetapi kecerdikan manajemen dalam menemukan cara untuk memenuhi potensi orang dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong komitmen memajukan organisasi. Tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi imajinatif dan mengambil inisiatif dan arah.

Saat ini, kinerja tidak lagi hanya dilihat dari seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan

mereka, tetapi mencakup banyak dimensi lainnya. Menurut Colquitt et al. (2015:51) Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kinerja tugas, perilaku sipil dan perilaku berbahaya. Konsisten dengan pernyataan ini Robbin & Judge (2017:614) menjelaskan bahwa pemenuhan tugas melibatkan pemenuhan tugas atau tugas administrasi yang mempromosikan produksi barang atau jasa. Ini mencakup sebagian besar tugas yang termasuk dalam uraian tugas, dengan penekanan pada efisiensi dan efektivitas.

Menurut McShane & Glinow (2018:32) Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, pemahaman peran dan faktor situasional. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan yang secara sukarela diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mencakup kemampuan alami dan keterampilan yang dipelajari yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas. Selain motivasi dan kemampuan, karyawan membutuhkan pemahaman yang tepat tentang peran mereka, yaitu. seberapa jelas orang memahami tugas profesional mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain ketiga faktor tersebut, kinerja individu juga bergantung pada situasi di luar kendali langsung karyawan. Faktor situasi dan kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang diterima pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat memotivasi karyawan.

Seseorang cenderung bekerja dengan antusias ketika mereka menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mengikat karyawan pada perusahaan, mereka menikmati pekerjaan mereka dan, yang terpenting, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga meningkatkan peluang kinerja puncak. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menciptakan atau menghindari situasi kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik berkinerja lebih baik, bertahan lebih lama di tempat kerja, yang tentunya meningkatkan stabilitas organisasi (Sanjev & Surya, 2016). Renard & Snelgar (2017) menemukan dalam

penelitiannya bahwa motivasi berkorelasi positif dengan partisipasi kerja dan kepuasan kerja dan negatif dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, di mana penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, adapun desain dari metode survey ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2017:147) metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh, antara pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Luhai Industrial di Cikande Serang Banten.

Menurut Noor (2015:147) Dalam penelitian yang dimaksud dengan Populasi adalah semua unsur/anggota wilayah yang menjadi obyek kajian atau yang merupakan keseluruhan (Populasi) obyek kajian. Sugiyono (2010:117) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Luhai Industrial yang beralamat di Jl. Raya Cikande Rangkasbitung No.KM 4.5, Junti, Kec. Jawilan, Serang, Banten 42177 dengan populasi sebanyak 257 orang karyawan bagian produksi.

Menurut Sugiyono (2019:127) dalam Jurnal (Pratama & Putri, 2022) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang

terhadap pada sebuah penelitian. Jika populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan untuk menjangkau semua populasi, maka peneliti diperbolehkan memakai sampel yang diambil dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling(Teknik non- probability sampling).

Sugiyono (2017:102) menyatakan bahwa “Instrument penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena social maupun alam, meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepatnya dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian”.

Alat yang digunakan untuk menghasilkan data penelitian yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, dengan skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir butir pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji coefficients berdasarkan output SPSS dari kedua variabel independen yaitu Kepemimpinan Transormasional dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error
	B	
(Constant)	22.764	6.899
1 Motivasi	.898	.161
Kepuasan Kerja	.728	.232

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi dapat ditemukan dalam tabel hasil uji coefficients. Dalam tabel coefficients, nilai yang relevan berada di kolom B, di mana baris pertama menunjukkan konstanta (a), dan baris-baris berikutnya menunjukkan konstanta dari variabel independen. Berdasarkan tabel di atas, model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,764 + (0,898X_1) + 0,728X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui variabel Motivasi Kerja bertanda Negatif. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja bertanda Positif. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai Constant 22,764 dapat diartikan apabila variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 22,764.
2. Nilai Koefisien pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,898 artinya setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,898 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) constant.
3. Nilai Koefisien pada variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,728 artinya setiap perubahan variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengalami perubahan sebesar sebesar 0,728 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X2) constant.

Dari tingkat perubahan diatas variabel dijelaskan pada tabel Interpretasi Koefisien Korelasi. Berikut hasil uji analisa korelasi dengan menggunakan SPSS V20.

Tabel Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.657**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	77	77	77
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.657**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	77	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.743**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	77	77	77

Berdasarkan hasil output tabel di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,743 yang artinya tingkat hubungan (korelasi) antar variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,743 atau dikatakan tingkat hubungan kuat dengan nilai sig. (2-tailed) $0,00 < 0,05$. Sedangkan tingkat hubungan Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar

0,661 yang artinya tingkat hubungan (korelasi) antar variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,661 atau dikatakan tingkat hubungan kuat dengan nilai sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$.

Berikut hasil uji korelasi simultan yang tujuannya untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau secara bersama-sama.

Tabel Koefesien Korelasi Simultan

Model Summary	
Model	R
1	
1	.777

Dari tabel tingkat hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,777 atau 77,7% yang artinya tingkat hubungan (korelasi) antar variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikatakan kuat.

Dari tabel tingkat hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,777 atau 77,7% yang artinya tingkat hubungan (korelasi) antar variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikatakan kuat.

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.300 .001
	Motivasi	5.597 .000
	Kepuasan Kerja	3.136 .002

H1 : Nilai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} -5.597$, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-5,597 > 1,665$, dengan nilai signifikasinya sebesar $0,00 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Nilai variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 3,136$, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,136 >$

1,665 dengan nilai signifikasinya sebesar $0,003 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Didalam penelitian ini uji F bertujuan untuk memprediksi pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak berpengaruh secara bersama-sama. Demikian pula jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti berpengaruh secara bersama-sama.

Tabel Hasil Uji Simultan F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3202.307	2	1601.153	56.465	.000
Residual	2098.394	74	28.357		
Total	5300.701	76			

Sehingga f_{tabel} yang digunakan yaitu sebesar 3,12. Dari tabel di atas nilai $F_{hitung} 56,465 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H3 di terima yang artinya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luhai Industrial. Dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) dimana Nilai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 5,597$, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,597 > 1,665$, dengan nilai signifikasinya sebesar $0,041 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopi Oktavianti (2020)) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia” yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Buaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Luhai Industrial. Dapat dilihat dari uji t (parsial) dengan nilai variabel Buaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan nilai $t_{hitung} 3,136$, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,136 > 1,665$ dengan nilai signifikasinya sebesar $0,006 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh : Asmawiyah d.k.k (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Luhai Industrial. Dapat dilihat dalam uji f (simultan) dengan nilai $F_{hitung} 56,465 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H3 yang artinya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rizki Rahmawani (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan, yang menyatakan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Luhai Industrial, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terbukti Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Luhai Industrial.
2. Terbukti Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Luhai Industrial.
3. Terbukti Bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Luhai Industrial

Peneliti mengharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel yang lain juga selain variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja saja yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti: Disiplin Kerja, Gaji, dan Lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management An evidence-based guide to delivering high performance* (4th). London: Kogan Page.
- Bernaards, Koopman, Linda., Claire M., Hildebrandt, Vincent H., Lerner, Debra., de Vet, Henrica C W., van der Beek, Allard J. (2019). Cross-cultural adaption of Individual Work Performance Questionnaire. *IOS Press*. 56(2016), 609 – 619. DOI: 10.3233/WOR-152237.
- Dermot., Homberg, Fabian., McCarthy, Tabvuma, Vurain. (2018). A Meta-Analysis of the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711-722. DOI : 10.1111/puar.12423.
- George, Jennifer M. Jones, Gareth R., (2018). *Essentials of Contemporary Management* (6th). New York: McGraw-Hill Education.
- Hsieh, Jun-Yi. (2019). Spurious or True? An Exploration of Antecedent and Simultaneity of Job Performance and Job Satisfaction Across the Sectors. *SAGE*, 45(1), 90-118. DOI : 10.1177/0091026015624714.
- Jeffery A Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., Wesson, Michael J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.) New York: McGraw-Hill Education.
- John M Gibson, James L., Ivancevich,., Donnelly Jr, James H., Konopaske, Robert. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (4th). New York: McGraw-Hill.
- Kinicki, Angelo., Fugate, Mel. (2018). *Organizational Behavior : A Practical, Problem-Solving Approach* (2nd). New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, Fred. (2019). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th). New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2018). *Human Resource Management* (13th). USA:South-Western,Cengage Learning.
- McShane, Steven L., Glinow, Mary Ann Von. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global Reality* (8th). New York: McGraw-Hill Education.
- Michael T. Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, (2019). *Organizational Behavior and Management* (10th). New York: McGraw-Hill.
- Moon M.Jae., Roh, Chul-Young., Yang, Seung-Bum., Jung, Kwangho. (2019). Linking Emotional Labor, Public Service Motivation, and Job Satisfaction: Social Worker in Health Care Setting. *Routledge Taylor & Francis Group*.
[Http://dx.doi.org/10.1080/19371918.20151087904](http://dx.doi.org/10.1080/19371918.20151087904).
- Noor, Juliansyah. (2015). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Prenada Media Group.
- PT. Luhai Industrial. Target Pencapaian Produksi (2023 Target Pencapaian Produksi. Diperoleh dari PPIC PT LUHAI INDUSTRIAL.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behavior* (17th). England: Pearson Education Limited.
- Sanjeev, M.A., Surya, A.V. (2019). Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Springer*. DOI : 10.1007/s40745-016-0077-9.
- Williams, Mostafa, Ahmad Muhammed Sayed., Julian Seymour Gould., Bottomley, Paul. (2018). Higt-Performance Human Resource Practices and Employee Outcomes : The Mediating Role of Public Service Motivation.

Public Administration Review. DOI :
10.1111/puar.12354.

Wouter Van, Bouckaert, Dooren, Geert, Halligan,
John. (2019). *Performance Management in
The Public Sector* (2nd). New York: Routledge.

Wright, Bradley E., Hasan, Shahidul., Christensen,
Robert K. (2018). Job Choice and
Performance: Revisiting Core Assumptions
About Public Service Motivation. *Taylor &
Francis Group*. 0(0), 1-24. DOI :
10.1080/10967494.2015.1088483.