

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. DJITOE ITC)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**NUR AZIS
B 100 150 340**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. DJITOE ITC)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NUR AZIS

B 100 150 340

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.S.i

NIK. 674

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. DJITOE ITC)**

Oleh:

NUR AZIS

B 100 150 340

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)

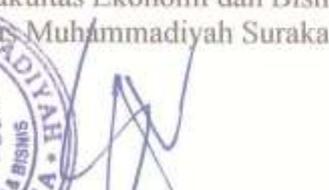
Drs. Kusdiyanto, M.S.i
(Anggota I Dewan Penguji)

Drs. Agus Muqorrobin, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
Idris Samsudin, S.E., M.M.)

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2019

Penulis



NUR AZIS

B100150340

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. DJITOE ITC)**

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan, dengan kinerja karyawan yang meningkat maka akan meningkatkan kemajuan dan produktivitas sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Djitoe ITC sebanyak 50 karyawan pada bagian produksi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai pengukurannya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is something that cannot be separated from the company, with increasing employee performance it will increase the progress and productivity of a company. The purpose of this study was to determine how the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Djitoe ITC. The type of data in this study is primary data obtained from employees of PT. Djitoe ITC as many as 50 employees in the production section. Data was collected using a questionnaire using a Likert scale as a measure. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, Ftest, and test coefficient of determination (R^2). The results of the analysis show that the job satisfaction has significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dewasa ini yang semakin ketat mengharuskan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitornya, selain itu perusahaan diharuskan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Menurut (Risqi dkk, 2015) Ada berbagai cara yang bisa dilangkahi oleh perusahaan agar bisa menghadapi persaingan tersebut, seperti membuat

produk yang kreatif dan inovatif, mempunyai kualitas yang tinggi, dan dan mampu mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar menjadi lebih baik. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia dari perusahaan tersebut, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya secara tepat. Perusahaan harus mengetahui apa yang diinginkan oleh sumber daya manusianya, karena apabila yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Salah satu usaha dari perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut dan juga untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, dari kinerja karyawan tersebut sangat mempengaruhi bagi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut (Titik Rosita Dan Tri Yuniati, 2016) Kinerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, hal ini dikarenakan faktor tersebut yang dijadikan sebagai permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi yang baik demi meningkatnya kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Salah satu yang harus menjadi perhatian utama dari karyawan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak dihargai, tidak bisa mengali potensi dirinya, maka karyawan tersebut tidak bisa berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Menurut (Deden Misbahudin Muayyad, 2016) Faktor kepuasan kerja karyawan sangat berarti untuk perusahaan dikarenakan adanya faktor tersebut perusahaan berharap kinerja dari pada karyawan meningkat, yang dapat berpengaruh dari kemajuan perusahaan.

Menurut (Ni'mah et al., 2017) Karyawan yang memperoleh rasa kepuasan kerja yang tinggi, memiliki perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memperoleh rasa kepuasan yang rendah dengan pekerjaannya

memiliki perilaku negatif terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja ialah emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

Selain faktor kepuasan kerja, perusahaan juga harus melihat bagaimana memelihara dan mengelola motivasi kerja dari para karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan tetap focus pada pencapaian yang akan dituju oleh perusahaan. Menjaga motivasi para karyawan sangatlah penting karena motivasi tersebut merupakan faktor penggerak bagi para individu yang menjadi landasan mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan pekerjaan hal yang maksimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dirinya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut (Nasuka et al., 2017) Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi kerja pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian serius bagi manajer sumber daya manusia.

Perusahaan modern sekarang ini harus menjadikan karyawan sebagai salah satu aset bagi perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, bukan seperti perusahaan dahulu yang menjadikan karyawan sebagai alat produksi semata. Maka dari itu perusahaan harus menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat seluruh karyawan merasakan kenyamanan kerja, yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang sama bagi perusahaan. Kondisi-kondisi yang kondusif tersebut dapat terjadi karena bermacam-macam faktor, tergantung karakteristik dari perusahaan tersebut. Tetapi secara umum kondisi tersebut dapat dilihat dengan gambaran berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, tingkat kesejahteraan karyawan yang memadai, jenjang karir yang pasti, peluang

menggali kemampuan diri, kenyamanan dan keamanan saat bekerja, jaminan hari tua, dan faktor lainnya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djitoe ITC”**.

2. METODE

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk kedalam penelitian sebab akibat atau *casual research* yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel. Dapat diketahui secara ideal manajer bisa menjadi penentu hasil dari penelitian ini bahwasanya suatu kejadian (variabel) dapat dijadikan sarana untuk menghasilkan kejadian (variabel yang lainnya) (Wibisono, 2003).

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Djitoe ITC. Sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Djitoe ITC sebanyak 50 karyawan.

2.3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan menggunakan metode angket, menyebar daftar pertanyaan

(kuesioner) yang diisi atau dijawab oleh responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden oleh peneliti melalui kuesioner yang disebarakan pada PT. Djitoe ITC.

2.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah *Skala Likert*. Setiap pemilihan jawaban responden menggunakan skala 1 sampai dengan 5, yaitu skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk “Ragu-ragu atau Netral (N)”, skor 4 untuk ”Setuju (S)”, skor 5 untuk “Sangat Setuju (SS)”.

2.5. Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

a. Kinerja (Y)

Kinerja (Y) ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: Quality, Productivity, Job Knowledge, Reability, Availability, Independence.

2.5.2 Variabel Indenpen (X)

a. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan Kerja (X1) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi: Memenuhi kebutuhan dasar karyawan, Memenuhi harapan karyawan yang sedemikian rupa sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain, Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan (Rivai, 2009).

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja meliputi: Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan akan afiliasi (Ni'mah et al, 2017).

2.6. Metode Analisis Data

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabel suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa metode pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Selanjutnya regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi linear berganda merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Susunan persamaan regresi penelitiannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Jika dituliskan variabelnya, maka:

Y = Kinerja Karyawan

α = Intercept (Konstanta)

β = Koefisien regresi untuk masing-masing x

x1 = Kepuasan Kerja

x2 = Motivasi Kerja

e = Kesalahan Estimasi Standar (*standard error*)

Uji F menurut Wijono (2015) digunakan untuk digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi, dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji t menurut Ghozali, (2011) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan

t_{tabel} (Santoso dan Ashari, 2005). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Sugiarso dan Harijono, 2000).

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel dalam penelitian ini, semua butir pernyataan variabel menunjukkan bahwa nilai korelasi atau r_{hitung} tiap skor butir item variabel yang ada dalam penelitian adalah lebih besar dari r_{tabel} . Artinya semua item mampu mengukur seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Taraf Signifikansi	Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,05	0,101	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja	0,05	0,160	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,05	0,202	Berdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa hasil *Asymp.Sig* (2-tailed) seluruh variabel lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,812	1,232	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,812	0,232	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas dalam model regresi pada variabel independen.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,05	0,987	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,296	Tidak Terjadi Heteoskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil pengujian heterosledastisitas dengan menggunakan uji *rank spearman* diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	R Square
(Constanta)	8,915	2,864	0,006			
Kepuasan Kerja	0,312	4,494	0,000			
Motivasi Kerja	0,550	4,229	0,000			
				22,615	0,000	0,589

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,915 + 0,312X_1 + 0,550X_2 + e$$

Nilai variabel konstan bernilai positif yaitu sebesar 8,915 menunjukkan bahwa pada saat variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan maka kinerja karyawan tetap mengalami peningkatan. Pada variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,321 menunjukkan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar satu, kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321.

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,550 menunjukkan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu, maka motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550.

3.3. Uji F

Uji Anova atau F tes diperoleh F_{hitung} 33,615 sebesar $> F$ tabel 3,23 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya, variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4. Uji t

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,494. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,494 < t_{tabel}$ 2,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis data untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,229. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,229 > t_{tabel}$ 2,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R square adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) atau $0,767 \times 0,767 = 0,589$. Artinya 58,9 % kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. Djitoe ITC dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

Sedangkan sisanya ($100\% - 58,9\% = 41,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan penulis pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 :
Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.
2. Hipotesis 2 :
Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.
3. Hipotesis 3 :
Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.

4.2 Saran

- 1) Bagi Perusahaan
 1. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja agar tercapai kinerja karyawan yang maksimal.
 2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan beberapa kebutuhan dari karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja agar tercapai dorongan karyawan untuk bekerja dengan maksimal.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya
 1. Untuk penelitian selanjutnya sebiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.
 2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC agar diperoleh

gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto), 5.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso, 2005, *Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta.
- Agus, Tri Basuki., Nano P., 2016, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Gava Media.
- Deden Misbahudin Muayyad, A. I. O. G. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii, 79–102.
- Dessler, Gary, 2010, *Human Resource Managemen*, Person Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPPSS 20*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. edisi ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Nasuka, Andi Tri Haryono SE MM., & Leonardo B Hashiolan SE. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Semarang.
- Ni'mah, U., Yulianeu SE, M., & Leonardo B Hashiolan SE, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management*, 3(3), 16.

- Nisa' Ulul Mafra, F. E. U. P. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kelas I Palembang, 2, 9–21.
- Priansa, Donni Juni, 2017, *Perilaku Organisasi Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Risqi, R. O., Ushada, M., & Supartono, W. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. *Agritech*, 35(1), 78–87.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi,, Aplikasi*, Jakarta, Pernalhindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A.Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai, Veitzhal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiarto dan Harijono, 2000, *Peramalan Bisnis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta Press.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta Press.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Titik Rosita Dan Tri Yuniati. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Wibisono, Dermawan, 2003, *Riset Bisnis (Panduan bagi Praktisi dan Akademisi)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widarjono, Agus, 2015, *Analisis Multivariat Terapan*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat

- Wiyono, Gendro, 2011, *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Yogyakarta, Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic, *17*(2), 135–150.
- Yusuf, Burhanuddin dan Nur Rianto Al Arif, 2015, *Manajemen Sumber Daya Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.