

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR SUMBER BARU MOTOR
CENTRAL 1 YOGYAKARTA

SKRIPSI



Disusun Oleh :

HAGA THEOFILUS GINTING

11170313

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2021

HALAMAN PENGAJUAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Haga Theofilus Ginting

11170313

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haga Theofilus Ginting
NIM : 11170313
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR SUMBER BARU MOTOR CENTRAL 1 YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 1 Juli 2022

Yang menyatakan


(Haga Theofilus Ginting)
NIM.11170313

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha
Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Haga Theofilus Ginting

11170313

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen




Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 4 April 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Ketua Tim Penguji) : 
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji) : 
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing) : 

Yogyakarta, 27 April 2022

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis




Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKIRPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA INDONESIA
MOTOR SUMBER BARU MOTOR CENTRAL 1 YOGYAKARTA**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 22 Maret 2022



Haga Theofilus Ginting

HALAMAN MOTTO

- ❖ *“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.” (filipi 4:6)*
- ❖ *“Kamu tidak perlu menjadi luar biasa untuk memulai Tapi kamu harus memulai untuk menjadi luar biasa.” (Zig Ziglar)*
- ❖ *“Saya tidak menyesal jika saya gagal Tapi satu hal yang akan saya sesali adalah tidak pernah mencoba.” (Jeff Bezos)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Tuhan Yesus yang selalu menyertai hidup saya.
- Orang tua saya selaku orang yang selalu memotivasi saya dalam mengerjakan skripsi saya serta membiayai saya sampai saat ini.
- Saudara/saudari saya yang selalu memotivasi saya dan memberikan dukungan serta solusi kepada saya ().
- Dosen pembimbing terbaik Ibu Tini yang telah sabar dalam melakukan proses bimbingan.
- Teman-teman saya yang sudah mendukung dan memberi motivasi untuk mengerjakan skripsi ().
- Sahabat dan teman seperjuangan dari awal kuliah yang sudah mendukung dan memberi motivasi untuk mengerjakan skripsi ini ().
- Teman sekolah dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR SUMBER BARU MOTOR CENTRAL 1 YOGYAKARTA”

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program sarjana (S1) Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Bimbingan, dorongan dan bantuan bapak ibu dosen, teman – teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph. D, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kaprodi Manejemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Dosen Pembimbing saya Dra. Agustini Dyah Respati, MBA yang telah sabar membimbing dan membantu saya dalam menyusun skripsi. Terimakasih atas

segala bantuan, ilmu, masukan, motivasi dan kesabaran ibu dalam membantu penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Singgih Santoso, MM sebagai dosen wali dan telah membimbing saya selama studi perkuliahan.
5. Kedua orang tua saya atas dukungan kasih setianya, dukungan moral, doa-doa dan jerih payahnya dalam setiap tetesan keringat untuk membantu saya hingga bisa sampai pada fase ini dan menghadapi fase-fase yang akan datang.
6. Saudara/I saya dan sahabat-sahabat saya yang sudah memberikan support baik secara langsung dan tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi saya.
7. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik – baiknya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGAJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	IV
HALAMAN MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
ABSTRAK	XV
ABSTRACT	XVI
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II Landasan Teori	6
2.1 Teori Menurut Para Ahli	6
2.1.1 Motivasi Kerja	6
2.1.2 Definisi Motivasi Kerja	6
2.2 Kepuasan Kerja	7
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	8
2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja	8

2.2.3 Respon Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja	9
2.3 Kinerja Karyawan	10
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	10
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Desain Penelitian	15
2.6 Pengembangan Hipotesis	16
2.6.1.Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	16
2.6.2 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	17
BAB III Metodologi Penelitian	18
3.1 Data Penelitian	18
3.2 Teknik Pengumpulan Data	18
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.4 Uji Kuesioner	19
3.4.1 Uji Validitas	20
3.4.2 Uji Reliabilitas	20
3.5 Definisi Operasional Variabel	22
3.5.1 Motivasi Kerja	22
3.5.2 Kepuasan Kerja	22
3.5.3 Kinerja Karyawan	23
3.6 Analisis Statistik Deskriptif	23
3.7 Alat Analisis Data	24
3.5 Uji T	24
3.5 Uji F.....	25
3.8 Koefisien Determinasi.....	25
BAB IV Hasil Dan Pembahasan	27

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	27
4.2 Struktur Organisasi	27
4.3 Visi dan Misi	28
4.4 Logo Perusahaan	28
4.5 Hasil Uji Instrumen	29
4.5.1 Uji Validitas	30
4.5.2 Uji Reliabilitas	30
4.6 Deskripsi Profil Responden	32
4.7 Analisis Statistik Deskriptif	33
4.8 Uji Hipotesis	35
4.8.1 Hasil Analisis Linier Berganda	37
4.6 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)	48
4.9 Koefisien Determinasi	39
4.10 Pembahasan Hasil	40
BAB V Penutup.....	43
5.1 Kesimpulan	43
5.2 Saran	4
Daftar Pustaka	45
LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
4.1 Uji Validitas.....	30
4.2 Uji Reliabilitas.....	32
4.3 Profil Responden.....	33
4.4 Statistik Deskriptif.....	35
4.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	37
4.6 Uji T.....	39
4.7 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan.....	40
4.8 Koefisien Determinasi.....	42



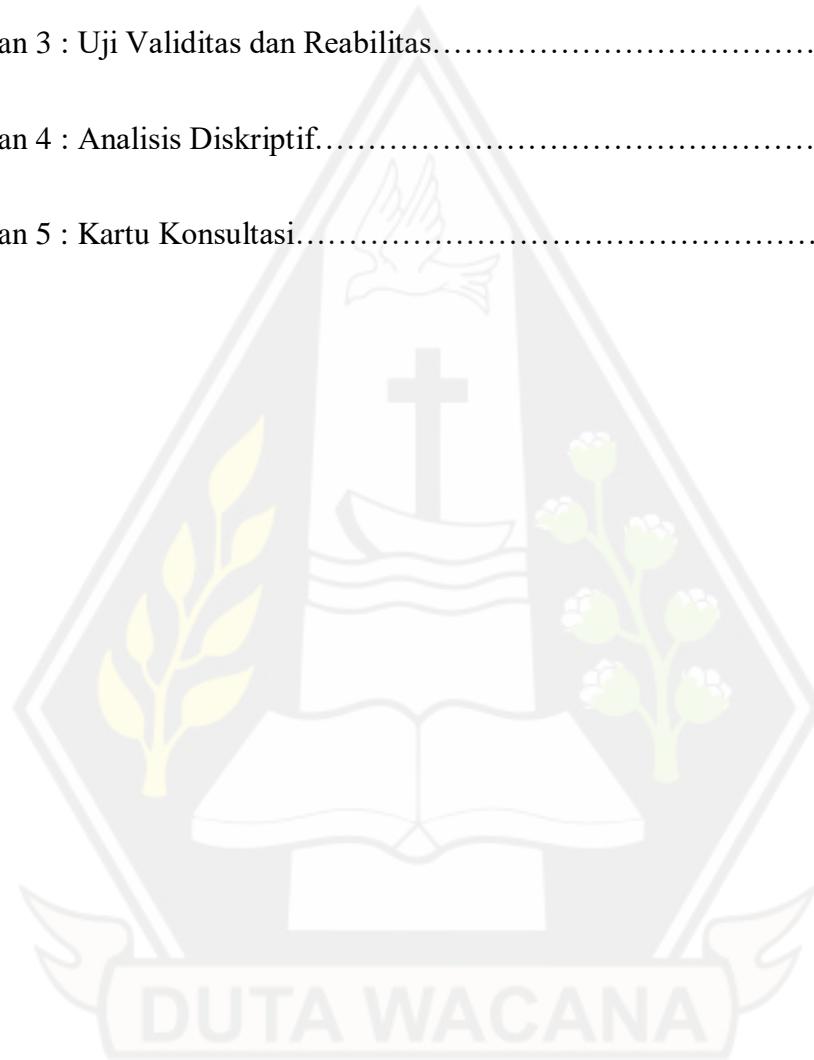
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Desain Penelitian.....	18
4.1 Struktur Organisasi.....	28
4.2 Logo Perusahaan.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	49
Lampiran 2 : Uji Regresi.....	56
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas.....	60
Lampiran 4 : Analisis Diskriptif.....	61
Lampiran 5 : Kartu Konsultasi.....	63



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR SUMBER BARU MOTOR CENTRAL 1 YOGYAKARTA

HAGA THEOFILUS GINTING

11170313

Masa pandemi covid 19 memberikan dampak yang sangat berpengaruh terhadap sebuah organisasi. Industri otomotif motor adalah salah satu sector industri yang ikut merasakan dampak dari adanya pandemic covid-19, banyaknya karyawan yang keluar dan masuk perusahaan disebabkan karena karyawan yang kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Yamaha sumber baru motor central 1 yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha sumber baru motor central 1 yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dengan menggunakan sampel dari populasi sebanyak 30 responden. Kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan alat analisis SPSS. Analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji R^2 dan Uji F.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi kerja, kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PT. YAMAHA INDONESIA SUMBER BARU CENTRAL 1 YOGYAKARTA

HAGA THEOFILUS GINTING

11170313

The COVID-19 pandemic has had a very influential impact on an organization. The motor-automotive industry is one of the industrial sectors that has felt the impact of the COVID-19 pandemic, the number of employees who leave and enter the company is caused by employees who are less motivated and less satisfied with the work they are doing, with motivation and job satisfaction it can improve the performance of PT. Yamaha new source motor central 1 yogyakarta. this research was conducted to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at pt. yamaha indonesia motorcycle new source motorcycle central 1 yogyakarta. The data collection method used is a questionnaire, using a sample of a population of 30 respondents. Then the data obtained was processed using the SPSS analysis tool. Data analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, R^2 Test and F Test..

The results of hypothesis testing conducted, it was found that motivation affect on employee performance, while job satisfaction affects employee performance, then in the coefficient of determination test shows that motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Industri otomotif motor adalah salah satu sector industri yang ikut merasakan dampak dari adanya pandemic covid-19. Penjualan motor yang menurun bukan hanya karena pembatasan yang diterapkan pemerintah, melainkan juga terkait daya beli masyarakat yang terganggu pandemi. Hal ini berdampak pada pendapatan yang menurun 40% dimana normalnya pendapatan PT. Yamaha sumber baru motor central 1 yogyakarta mencapai 70%. Adapun dari hasil wawancara singkat dengan Bapak Didid selaku HRD, beliau mengatakan bahwa ditemukan masalah mengenai motivasi dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, beliau tidak menyebut secara lengkap apa masalah yang ditemukan, namun beliau mengatakan masalah yang dominan paling sering ditemukan seperti mengenai salah satu contohnya terlihat pegawai datang terlambat ke tempat kerja dan adanya karyawan yang keluar dan masuk ke perusahaan rata-rata sebesar 60%. Hal tersebut mencerminkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang rendah di tunjukkan melalui sikap tidak semangat kerja karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya

sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Widodo, Suparo Eko (2015). Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan. Dari beberapa aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang harus diteliti, yaitu aspek motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi (*motivation*) adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge 2015). Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri seseorang tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bekerja bagi para karyawan sangatlah penting.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan di Koperasi di Denpasar” membuat kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu, Motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain dari motivasi kerja, ada lagi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan melalui manajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan sendiri mencerminkan apakah seorang karyawan suka atau tidak pekerjaan yang dimilikinya.

Penelitian Achmad Fadhil (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan membuat kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Sumber Baru Motor Jalan Mangkubumi Yogyakarta atau yang disebut Sumber Baru Motor Central 1/YC1 berdiri pada tahun 1980, yang pada mulanya perusahaan ini bergerak dalam bidang jual beli sepeda motor sejak tahun 1973 sampai dengan tahun 1977. PT. Yamaha sumber baru motor central 1 yogyakarta agar tetap mampu bertahan selama pandemic saat ini adalah dengan memotivasi karyawan terhadap kekuatan, arah, dan ketekunan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT yamaha sumber baru motor central 1 yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta .
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memmemiliki manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan Dapat memberikan masukan kepada pihak PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta. dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat
2. Bagi Universitas Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi Penulis Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan, wawasan, mengenai masalah yang diteliti oleh penulis yaitu

pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Central 1 Yogyakarta yang beralamat di Jl. P. Mangkubumi No.27, Gowongan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55233
2. Motivasi pada penelitian ini mengacu kepada pengertian yang diungkapkan oleh Robbins and Judge (2015) yang menyatakan bahwa suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.
3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif atau senang tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya
4. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diungkapkan oleh Widodo, Suparo Eko (2015) bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB V

PENUTUP

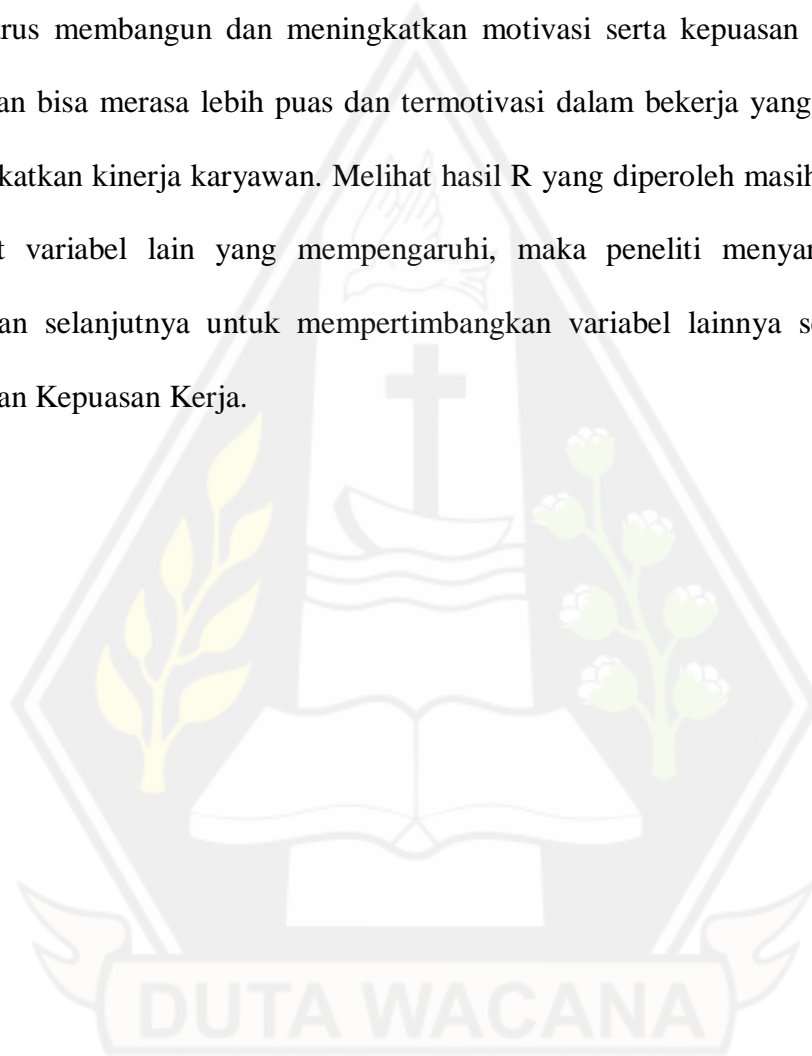
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta sebagian besar laki-laki dengan persentase 60,0%, kemudian usia kerja sebagian besar para karyawan berusia antara 19-30 tahun dengan persentase 50,0%, dengan mayoritas tingkat pendidikan S1 sebesar 36,7%, Sebagian besar responden Sudah Menikah dan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja selama ≤ 2 tahun sebesar 40,0%.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta” atau dapat dibilang hipotesis diterima. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi < 0.05 .
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta” atau dapat dibilang hipotesis diterima. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi < 0.05 .

5.2 Saran

Melihat hasil penelitian, saran yang diajukan bagi perusahaan PT. Yamaha Indonesia Motor Sumber Baru Motor Central 1 Yogyakarta agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perusahaan juga harus membangun dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja sehingga karyawan bisa merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Melihat hasil R yang diperoleh masih 33,1% berarti terdapat variabel lain yang mempengaruhi, maka peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lainnya selain Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoris Printingdo. *Skripsi Ruri Aprianto*.
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/58575>
- Fadhil, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2215/2611>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Judge, S. P. R. and T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal*.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Motivasi+Dan+Kepuasan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Koperasi+Di+Denpasar&btnG=
- Pratama, M. R. B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://eprints.umm.ac.id/77725/>
- Sofyan, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia). *Skripsi Hadi Sofyan*.

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40357>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Widodo, S. E. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.).

Pustaka Pelajar.

