

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan cara bekerja dalam team. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. (Athoillah, 2010:14). Di dalam manajemen tidak bisa terlepas dari unsur yang sangat penting yaitu sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan. Sumber daya manusia membutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan

tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2011:2).

Untuk menghadapi persaingan di dalam dunia bisnis setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi, meskipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2004:193,194).

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

PT Astra Honda Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek Honda. Dan perusahaan ini merupakan satu-satunya di Indonesia yang memiliki hak sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) sepeda motor Honda. Saat ini PT Astra Honda Motor memiliki 4 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi di Sunter, Jakarta Utara yang juga berfungsi sebagai kantor pusat. Pabrik ke dua berlokasi di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading. Pabrik ke 3 berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat, Bekasi. Pabrik ke 4 berlokasi di Karawang. Pabrik ke 4 ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2014. Dan peneliti akan melakukan penelitian di pabrik ke 4 yang berlokasi di Karawang pada bagian *Packaging Section*. *Packaging Section* merupakan bagian pengemasan barang dan pemberian label pada barang hingga barang siap dikirim. (contoh barang : rantai motor, kaca spion, rem, dll).

Berikut ini merupakan data hasil kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor:

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor

Penilaian Kinerja	2017		2018		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas Kerja	100%	85%	100%	90%	5%
Kualitas Kerja	100%	87%	100%	95%	8%

Sumber : PT. Astra Honda Motor

Dilihat dari tabel diatas, pada tahun 2017 dan 2018 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2017 kuantitas kerja mencapai 85% sedangkan pada tahun 2018 kuantitas kerja meningkat menjadi 90%, jadi pada tahun 2017-2018 adanya perubahan sebesar 5% dari kuantitas kerja karyawan.

Pada tahun 2017 kualitas kerja mencapai 87% sedangkan pada tahun 2018 kualitas kerja meningkat menjadi 95%. Jadi pada tahun 2017-2018 adanya perubahan sebesar 8% dari kualitas kerja karyawan. Berikut ini peraturan perusahaan PT. Astra Honda Motor mengenai pemberian gaji, bonus, insentif dan yang lainnya:

**PERATURAN PERUSAHAAN
PT. ASTRA HONDA MOTOR**

BAB VII

PENGGAJIAN

Pasal 21

Penetapan Gaji

1. Direksi menetapkan sistem dan peraturan penggajian yang berlaku di Perusahaan dan diatur dalam ketentuan tersendiri.
2. Kenaikan gaji karyawan ditetapkan oleh Direksi dan dilakukan satu kali setiap awal tahun.
3. Besar kenaikan gaji merujuk pada laju inflasi, prestasi & kondite karyawan serta kemampuan perusahaan.
4. Penetapan gaji terendah tidak kurang dari upah minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah.
5. Pajak atas gaji menjadi tanggungan perusahaan.

Pasal 22

Komponen Gaji

1. Komponen gaji karyawan terdiri atas:
 - a. Gaji Pokok
 - b. Tunjangan Tetap
 - Tunjangan Jabatan
 - Tunjangan keahlian/ fungsional
 - c. Tunjangan Tidak Tetap
 - Tunjangan Makan
 - Tunjangan Transpor
 - Tunjangan Komunikasi/Operasional
2. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan.
3. Tunjangan keahlian/fungsional: Diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuanteknis dan atau ketrampilan sesuai bidang kerjanya yang dinilai baik oleh Direksi sehingga menghasilkan kualitas hasil kerja yang prima.
4. Pemberian tunjangan keahlian dievaluasi setiap tiga bulan, jika dari evaluasi tersebut karyawan dinilai tidak dapat mempertahankan kemampuannya maka tidak mendapat tunjangan keahlian.
5. Tunjangan makan diberikan kepada karyawan untuk tiga kali makan dalam satu hari.
6. Tunjangan transpor diberikan kepada karyawan untuk perjalanan berangkat dan pulang kerja.

7. Untuk tunjangan makan dan tunjangan transpor berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. Dibayarkan kepada Karyawan secara teratur dan dihitung berdasarkan jumlah kehadiran perhari.
 - b. Karyawan yang tidak masuk kerja tidak mendapatkan tunjangan makan dan tunjangan transport.
 - c. Penghitungan besarnya tunjangan makan & tunjangan transport untuk 1 (satu) bulan adalah tunjangan perhari dikalikan kehadiran perhari.
 - d. Besar tunjangan makan dan tunjangan transpor ditetapkan dalam ketentuan tersendiri.
8. Tunjangan komunikasi/operasional diberikan kepada karyawan yang menjalankan tugas tertentu yang dalam pelaksanaan kerja membutuhkan banyak komunikasi dengan klien/relasiperusahaan dan besarnya tergantung dari aktivitas karyawan tersebut.

BAB VIII

KESEJAHTERAAN

Pasal 32

Bonus Akhir Tahun

1. Perusahaan akan memberikan bonus tahunan kepada karyawan, yang diambil dari keuntungan perusahaan yang besarnya tergantung pada kebijakan perusahaan.

2. Waktu pembagian bonus disesuaikan dengan likuiditas perusahaan, paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setelah akhir tahun.

Pasal 33

Insentif

1. Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan yang tergabung dalam tim sebesar 10% dari laba proyek apabila tim dapat menyelesaikan proyek dengan hasil memuaskan sebelum tenggat waktu yang ditentukan.
2. Pembagian besaran insentif terhadap karyawan yang tergabung dalam anggota tim tersebut ditentukan oleh ketua tim dengan persetujuan Direksi.
3. Insentif akan diberikan jika proyek tersebut telah dibayar lunas oleh klien.

PT Astra Honda Motor Plant 4 merupakan suatu perusahaan besar yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. PT. Astra Honda Motor Plant 4 memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia nya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah motivasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawannya. PT Astra Honda Motor Plant 4 mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target atau bahkan melampaui

target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, kenaikan gaji, upah lemburan, tunjangan, seragam kerja, sepatu, fasilitas yang memadai, dan liburan setiap tahunnya merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Berdasarkan wawancara bersama dua orang karyawan yang bernama Deni Robana dan Gian Wicaksono, penyebab menurunnya motivasi karyawan karena memiliki kelompok kerja yang sulit untuk diajak bekerja sama, karena timbulnya perbedaan pendapat pada pekerjaannya yang membuat motivasi karyawan menurun. Karena, jika memiliki kelompok kerja yang sulit untuk diajak bekerja sama maka akan sulit kelompok tersebut mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, apabila motivasi karyawan menurun maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena jika motivasi karyawan menurun maka kepuasan terhadap pekerjaannya tidak akan tercapai sehingga kinerja karyawan rendah, yang menimbulkan minimnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Ketika ada rekan kerja yang sulit untuk diajak bekerjasama dan tidak mau menerima masukan dari rekan kerjanya yang lain, akan menimbulkan suasana yang kurang harmonis dalam kelompok, dan membuat pekerja yang lainnya menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga para pekerja kurang puas dan merasa tidak dihargai. Dari sikap tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Karena, jika karyawan merasa tidak puas

terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan menurun sehingga akan sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, ternyata permasalahan pemberian motivasi dan kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan karena sebagai modal utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari gambaran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan memiliki kelompok kerja yang sulit untuk diajak bekerjasama pada PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.
2. Kepuasan kerja karyawan menurun karena motivasi kerja karyawan menurun Pada PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.
3. Motivasi dan kepuasan kerja menurun yang berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan Pada PT. Astra Honda Plant 4 Karawang.

C. Pembatasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih mudah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang telah dijabarkan, maka penelitian dibatasi hanya pada pengaruh pemberian motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang dibatasi hanya pada bagian *packaging section*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.
3. Apakah pemberian motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian tentang pengaruh pemberian motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang khususnya pada bagian *packaging section*.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh

pemberian motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

G. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

3. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

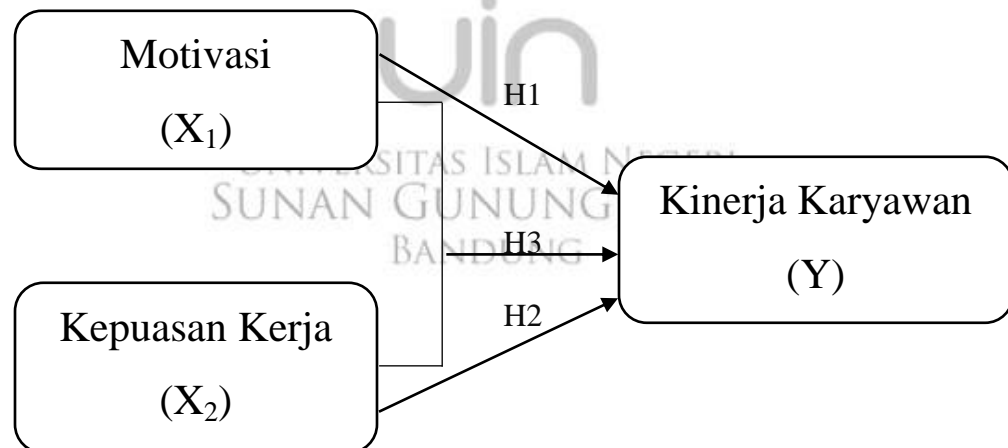
Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999:81) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor fisiologis meliputi motivasi dan

kepuasan kerja. Jadi faktor motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan. Karena jika motivasi kerja karyawan menurun, maka kepuasan terhadap pekerjaannya tidak akan tercapai sehingga kinerja karyawan menurun karena tidak adanya dorongan motivasi dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1.	Rahmatullah 2012	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar	Independen: Kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)	Analisa regresi berganda	Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri

					(Persero) Makassar
2.	Rizon 2014	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Bengkulu Utara	Independen: motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Bengkulu Utara
3.	Medi 2016	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat	Independen: motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap

					kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat
4.	Achmad dan Yuniadi 2018	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera Kota Malang	Independen: motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Uji regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang

5.	Ruri 2018	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Printingdo	Independen: motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo
6.	Yuni 2017	Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru	Independen: motivasi (X) Dependen: kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji korelasi dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat antara

					<p>pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru</p>
7.	Ferdiansyah 2011	<p>Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Mutiara Bunda Tangerang</p>	<p>Independen: motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Mutiara Bunda Tangerang</p>
8.	Ati Juliati 2012	<p>Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat</p>	<p>Independen: motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan</p>

		Indonesia cabang Cirebon			terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Cirebon
9.	Hardiyanto 2017	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center	Independen: kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial ataupun simultan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Yofanda 2015	Pengaruh motivasi kerja	Independen: motivasi kerja	Analisis regresi linier	Motivasi kerja dan lingkungan

		dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman Yogyakarta	(X1) dan lingkungan kerja (X2) Dependen: kinerja karyawan (Y)	dan berganda	kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman Yogyakarta
--	--	--	--	--------------	--

I. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Plant 4 Karawang.

