

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINARMAS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

RIZKI RAHMAWANI

NPM : 16.832.0103



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SINARMAS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area

OLEH :

RIZKI RAHMAWANI

NPM : 16.832.0103

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan
Nama Mahasiswa : Rizki Rahmawani
NPM : 16.832.0103
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Konfirmasi Pembimbing

Hery Syahrial, SE, M.Si
Pembimbing I

Mengetahui


Dr. Alhusni Effendi, SE, M.Si
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 18 Januari 2021

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizki Rahmawani
NPM : 16.832.0103
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
tanggal : 18 Januari 2021
di tangan,



Rizki Rahmawani
16.832.0103

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2021

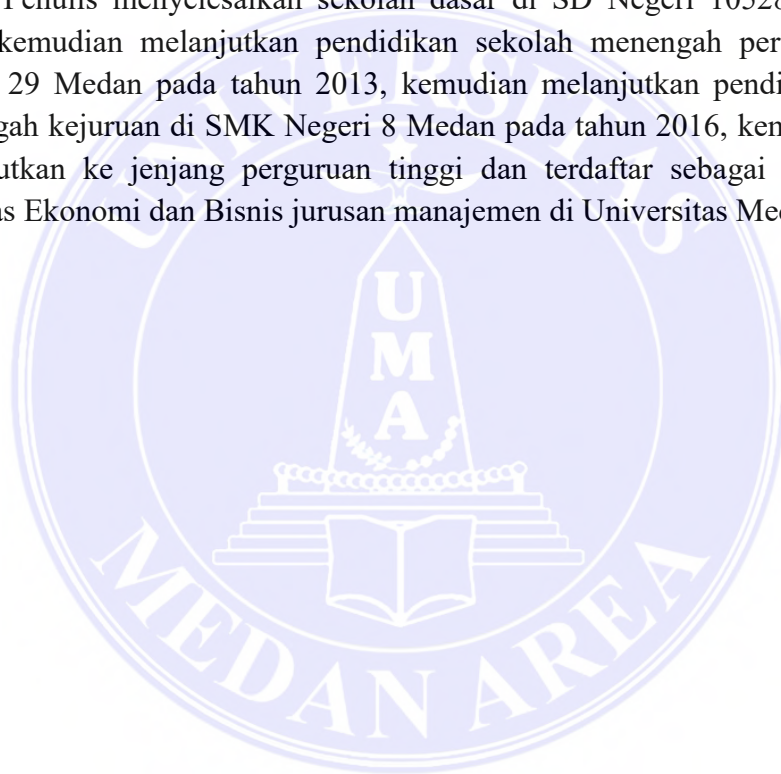


Rizki Rahmawani
16.832.0103

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tembung, tepat pada tanggal 30 April 1997 dari Alm. Ayah yang bernama Wagino dan Ibu yang bernama Darsiah Nasution. Penulis ini merupakan putri keempat dari empat bersaudara.

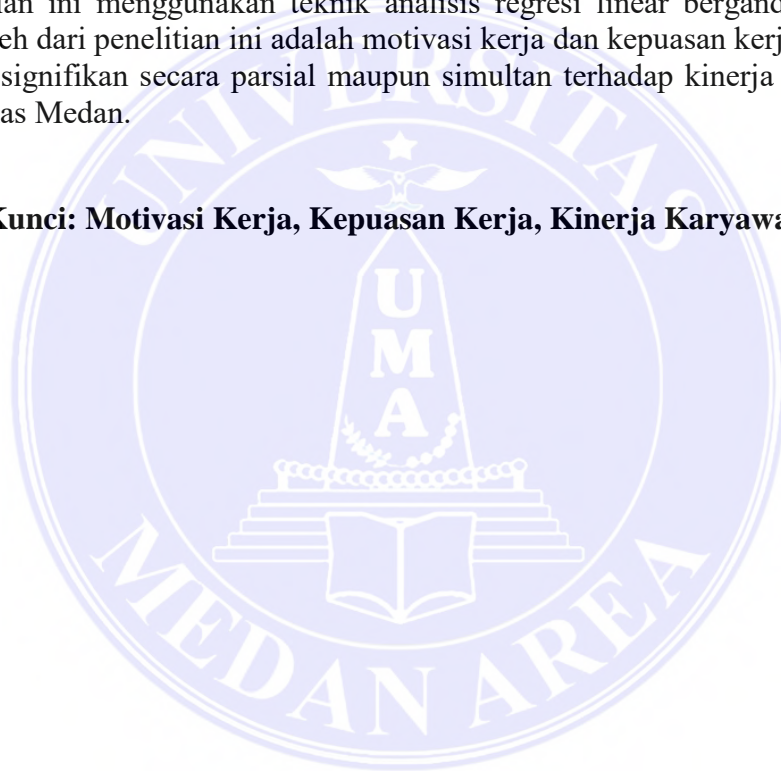
Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Negeri 105288 pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 29 Medan pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah kejuruan di SMK Negeri 8 Medan pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 136 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *stratified proposional random sampling* Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

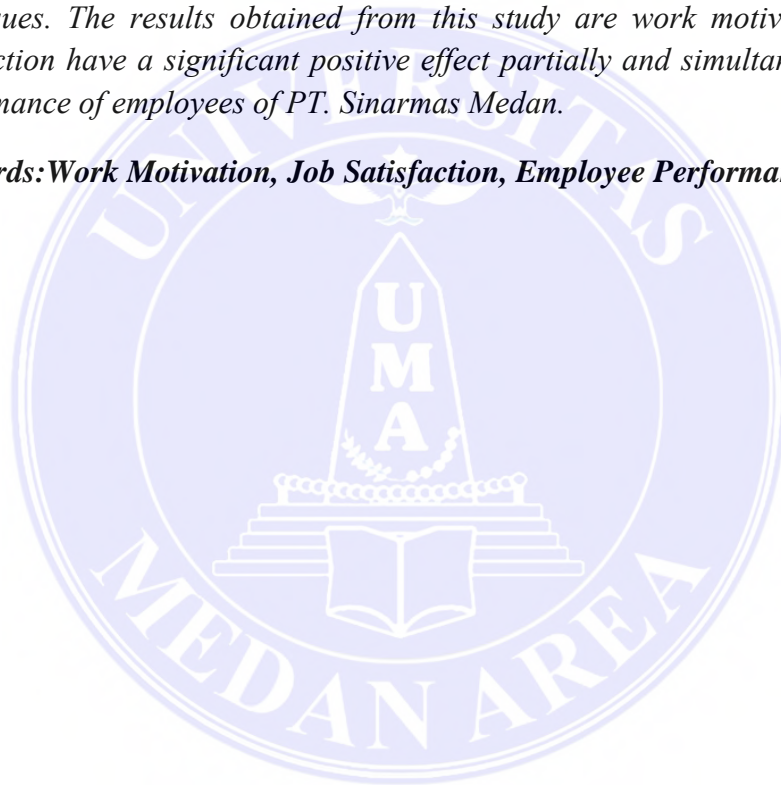
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine whether work motivation and job satisfaction have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Sinarmas Medan. This research was conducted by distributing questionnaires to 136 people. This type of research is a quantitative descriptive study with the sampling technique in this study is stratified random sampling. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are work motivation and job satisfaction have a significant positive effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Sinarmas Medan.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh... Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan dukungan dalam bentuk do'a maupun secara langsung dalam membantu penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi , M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE., M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan

6. Ibu Wan Risca Amelia, SE.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan saran yang membangun.
7. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Hery Syahrial, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu demi membimbing dan memberi masukan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Dr. Sugito, SE., M.Si., selaku Ketua Sidang penulis
10. Ibu Hesti Sabrina, SE., M.Si., selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri acara seminar proposal penulis dan juga sidang penulis.
11. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi
12. Ayah, Ibu serta seluruh keluarga atas segala do'a, jasa dan perhatiannya
13. Kepada seluruh teman-teman Noni, Putra, Tomo, Ika, Arif, Popi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Motivasi Kerja	5
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	5
2.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja	6
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja	7
2.2 Kepuasan Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	10
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.3 Kinerja Karyawan.....	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	13
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	14

2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Berpikir	17
2.6 Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	19
3.1.1 Jenis Penelitian	19
3.1.2 Tempat Penelitian	19
3.1.3 Waktu Penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.2.1 Populasi	21
3.2.2 Sampel	22
3.3 Defenisi Operasional	22
3.4 Jenis dan Sumber Data	2
3.4.1 Jenis Data.....	23
3.4.2 Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Teknik Analisis Data	25
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	27
3.6.3 Uji Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	33

4.1.2	Visi dan Misi	34
4.1.3	Struktur Organisasi	35
4.1.4	Penyajian Data Responden	36
4.1.5	Jawaban Responden.....	38
4.1.6	Uji Instrumen Penelitian.....	42
4.1.6.1	Uji validitas	42
4.1.6.2	Uji reliabilitas.....	44
4.1.7	Uji Asumsi Klasik	45
4.1.7.1	Uji Normalitas.....	45
4.1.7.2	Uji Multikolinearitas	48
4.1.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.1.8	Uji Hipotesis	51
4.1.8.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.1.8.2	Uji F (Simultan)	52
4.1.8.3	Uji t (Parsial).....	53
4.2	Pembahasan.....	56
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.2.1	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan..	57
BAB VKESIMPULAN DAN SARAN		59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.4 Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Var Motivasi Kerja	39
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Var Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan Var Kinerja	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.13 Hasil Kolmogorov-Smirnov.....	47
Tabel 4.14 Hasil Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.15 Uji <i>Glejser</i>	51
Tabel 4.16 Hasil Determinasi (R^2).....	52
Tabel 4.17 Uji F (Simultan)	53
Tabel 4.18 Uji t (Parsial).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2	Hasil Histogram.....	46
Gambar 4.3	Hasil Normal P-Plot	47
Gambar 4.4	Hasil Heteroskedastisitas.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Jadi bagaimanapun matangnya perencanaan yang telah dibuat perusahaan atau peralatan yang canggih sekalipun tidak akan berhasil tanpa peran tenaga kerja manusia.

Menurut Hasibuan (2015), pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut kinerja karyawan juga harus ditingkatkan. Perusahaan bisa memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Dimana motivasi tersebut dapat menimbulkan energi positif dari dalam diri karyawan dan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan namun apabila tanpa memiliki sikap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja itu. Dengan kata lain seorang karyawan akan dapat

bekerja dengan baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. (Sutanto, 2013:2).

PT. Sinarmas Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di berbagai sektor industri, salah satunya adalah industri kelapa sawit. Perusahaan yang beralamat di Jalan Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No.2 Sei Percut Kecamatan Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini memiliki 205 orang karyawan yang bertugas untuk mengolah kelapa sawit menjadi asam lemak dan gliserin (Oleokimia).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, fenomena terkait dengan kinerja karyawan PT Sinarmas Medan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan menurun, pekerjaan yang diselesaikan tidak mencapai target atau jumlah yang ditetapkan serta pekerjaan dapat diselesaikan namun membutuhkan waktu ekstra atau lembur.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan?

3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Sinarmas Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi mahasiswa dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja serta dapat memberikan kontribusi kepada pihak akademik dalam bidang Manajemen SDM.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Purnomo, 2014:32).

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Kartika, 2010:102).

Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Suwati, 2013:43).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negative (Sutanto 2013:23).

1. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau *incentive* dan bentuk lain baik bersifat material maupun immaterial. Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa :
 - a. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
 - b. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
 - c. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
 - d. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
 - e. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
 - f. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan

- g. Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan.
2. Motivasi negatif merupakan proses memengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiadaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang *incentive* atau akan dipindahtugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya setia dengan kehendak pemimpinnya. Motivasi yang negatif misalnya: adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja yaitu: (Riyanto, 2016:21):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi

yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya (Sajangbati, 2013:669).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai

apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya (Sutanto, 2013:3).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Prabu, 2005:7).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey*, dimana pengukuran kepuasan kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut (Sulton, 2010:23):

1. *Pay* (gaji) : kepuasan individu terhadap gaji dan kenaikan gaji
2. *Promotion* (promosi): kepuasan individu terhadap kesempatan promosi
3. *Supervision* (atasan): kepuasan individu terhadap atasan

4. *Fringe benefits* (tunjangan): kepuasan individu terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan
5. *Contingent reward* (imbalan non-finansial): kepuasan individu terhadap imbalan non-finansial yang diberikan karena performa baik yang ditunjukkan oleh individu dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja terdiri dari (Riyanto, 2016:19):

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
2. Kepuasan terhadap Gaji
Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi.
Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Kepuasan terhadap Supervisor.
Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan

keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas (Nurchayani, 2016:503).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Hanafi, 2017:77).

Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:3).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ di atas

rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat lain mengemukakan (Sutanto, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik, meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan di mana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan.
2. Faktor ekstrinsik, meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kita dapat memahami bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Terdapat beberapa indikator kinerja antara lain sebagai berikut (Fadhil, 2018: 45)

1. Kualitas

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kuantitas

Hasil kerja sesuai target atau jumlah yang ditetapkan

3. Ketepatan Waktu

Pekerjaan diselesaikan tidak melibatkan waktu lembur atau waktu ekstra

4. Efektivitas

Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal oleh sumber tenaga kerja yang ada

5. Kemandirian

Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan bantuan orang lain

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa studi penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

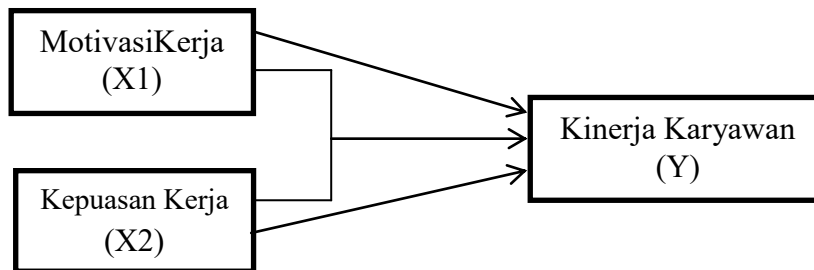
No	Penulis / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Made Nurcahyani / 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. 2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2	Didik Choirudin/ 2017	Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Olehbudaya Perusahaan,	Budaya Perusahaan (X1) Motivasi	1. Budayaperusahaanberpengaruh terhadap kinerja karyawanLor-In Solo Hotel. 2. Motivasi karyawan

		Motivasi Karyawan, dan Dukungan Organisasi studi pada Karyawan Lor-In Solo Hotel	Karyawan (X2) Dukungan Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lor-In Solo Hotel. 3. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lor-In Solo
3	Ivonne A. S. Sajangbati / 2013	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kepuasan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
4	Achmad Fadhil / 2018	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Sumber: data diolah penulis 2019

2.5 Kerangka Berpikir

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam secara kuantitatif sehingga dapat di uji kebenarannya (Sinulingga, 2018:114). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan



3.1 Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Analisis deskriptif kuantitatif juga digunakan untuk melihat dan menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau membandingkan dua variabel dalam rangka menemukan sebab dan akibat.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sinarmas Medan yang beralamat di Jalan Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No.2 Sei Percut Kecamatan Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bulan Januari 2020 sampai April 2020. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:



3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti (Sinulingga, 2018:180). Populasi yang mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, hal minat yang ingin diteliti. Populasi pada penelitian ini, yaitu karyawan tetap PT. Sinarmas Medan unit pabrik Oleokimia dengan jumlah sebanyak 205 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebuah subset dari populasi. Sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi. Sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penetapan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus dari Slovin, sebagai berikut (Sinulingga, 2017:216):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Ukuran Populasi

e = eror sebesar 5%

n = Ukuran Sampel

Maka banyak sampel terhitung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{205}{1 + 205 \left(\frac{5}{100}\right)^2}$$

$$n = \frac{205}{1,5125}$$

$$n = 135,5$$

$n= 136$ Sampel

Hasil dari rumus *slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 136 sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sinarmas Medan unit pabrik Oleokimia yang berjumlah 136 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik *stratifiedrandomsampling*. Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak.

3.3 Definisi Operasional

Pada bagian ini dikemukakan definisi operasional dari variabel penelitian: motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Purnomo, 2014:32).	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization need</i>) (Purnomo, 2014:46).	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap Gaji 3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi. 4. Kepuasan terhadap Supervisor. 5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja (Sutanto, 2013:25)	Likert

	sosial di tempat kerja. (Sutanto, 2013:3)		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan (Firmandari, 2014:27)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil kerja sesuai target atau jumlah yang ditetapkan 3. Pekerjaan diselesaikan tidak melibatkan waktu lembur atau waktu ekstra 4. Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal oleh sumber tenaga kerja yang ada 5. Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan bantuan orang lain (Fadhil, 2018:45) 	Likert

Sumber: data diolah penulis, 2019

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada mahasiswa jurusan manajemen di Universitas Muslim Nusantara, Medan.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan mahasiswa jurusan manajemen di universitas Muslim Nusantara Medan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono(2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data skunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
- b. Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
- b. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
- c. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- d. Wawancara, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara

melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.

- e. Kuesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara memberikandaftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrument penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu

valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan. Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 21. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pernyataannya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

2.

J

ika nilai probabilitas atau $sig >$ dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skalaitudikelompokkandalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha croncbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48). Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit mencekik kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *Kolmogrov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogrov-Smirnov* dapat diukur melalui:

1. Nilai probabilitas atau *sig.* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau *sig.* $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2010: 160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016: 134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 153) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat di deteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau $sig <$ dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *modelSummary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi

variabel

dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3 Uji t(Parsial)

Menurut Sugiyono (2008: 244) uji t pada dasarnya menunjukkan

seberapa

jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima.

Ini berarti bahwa secara individual variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Ini berarti bahwa secara individual variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013: 40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012: 204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

O = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.
3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.

5.2 Saran

1. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan kesempatan berkarir dan promosi kepada karyawan agar karyawan merasa lebih puas bekerja di PT Sinarmas Medan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi agar kedepannya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menambah motivasi serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo: Yogyakarta
- Badu, Syamsu Qamar. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing: Gorontalo
- Choirudin, Didik. 2017. *Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Olehbudaya Perusahaan, Motivasi Karyawan, dan Dukungan Organisasistudi pada Karyawan Lor-In Solo Hotel*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Devita, Maria. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017
- Dhermawan, Anak. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Bali
- Fadhil, Achmad. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 54 No. 1 Januari 2018
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan BISNIS (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017 E-ISSN: 2302-2663
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kartika, Endo Wijaya. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Restoran Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 12, No.1, Maret 2010: 100-112
- Mahesa, Dewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Nurchayani, Ni Made. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. Bali
- Purnomo, Aan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005. Palembang
- Priyono. 2007. Pengantar Manajemen. Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Razak, Zulkifli. 2017. Perkembangan Teori Sosial (Menyongsong Era Postmodernisme). Penerbit CV Sah Media: Makassar
- Riyanto, Btara Putra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sajangbati, Ivonne. A.S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678
- Sinulingga, Sukaria. 2018. Metode Penelitian Edisi 3. USU Press. Medan
- Sulton. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Sutanto, Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. Agora Vol. 1, No. 3, (2013). Surabaya
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55
- Tahir, Arifin. 2014. Perilaku Organisasi. Penerbit Deepublish. Yogyakarta
- Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Surabaya. Jurnal AGORA Vol.1, No.3 (2013)
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin
Makassar



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Dalam kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk mengisi berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Bantuan dan perhatian kami ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden:

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian:

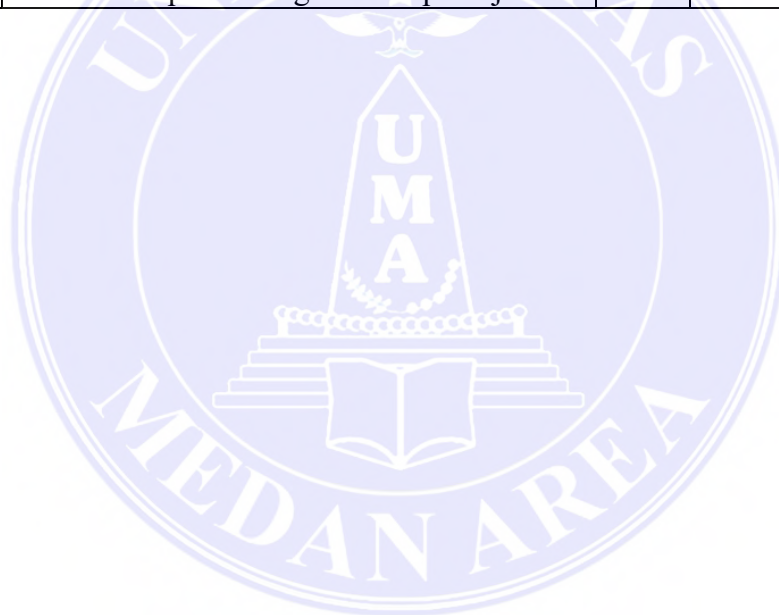
Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu. Adapun skala penilaian adalah sebagai berikut ini:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi						
1	Saya setuju bahwa motivasi kerja tumbuh karena kebutuhan fisiologis terpenuhi					
2	Saya/anda setuju bahwa motivasi kerja tumbuh karena kebutuhan rasa aman terpenuhi					
3	Saya setuju bahwa motivasi kerja tumbuh karena kebutuhan sosial terpenuhi					
4	Saya setuju bahwa motivasi kerja tumbuh karena kebutuhan penghargaan terpenuhi					
5	Saya setuju bahwa motivasi kerja tumbuh karena kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Kepuasan Kerja						
1	Saya setuju bahwa kepuasan kerja tercipta karena puas terhadap pekerjaan itu sendiri					
2	Saya setuju bahwa kepuasan kerja tercipta karena gaji					
3	Saya setuju bahwa kepuasan kerja tercipta karena kesempatan atau promosi					
4	Saya setuju bahwa kepuasan kerja terjadi karena dorongan dari Supervisor					
5	Saya setuju bahwa kepuasan kerja terjadi karena dorongan rekan kerja					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Karyawan						
1	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari ketepatan kerja atau kualitas pekerjaan					
2	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan					
3	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuan menganalisis data. Informasi					
4	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuan menggunakan mesin/peralatan					
5	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuan mengavaluasi pekerjaan					



Lampiran 2. Hasil Pengumpulan Kuesioner

Responden	Motivasi Kerja (X1)						Kepuasan Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)					
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	Skor	X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	Skor	Y1,1	Y1,2	Y1,3	Y1,4	Y1,5	Skor
1	4	4	4	4	5	21	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	2	17
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	16
3	4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	5	21
4	4	4	5	4	5	22	5	5	3	4	5	22	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	21	4	3	2	1	1	11
6	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19	4	2	3	4	4	17
7	4	4	4	4	5	21	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18
8	4	4	3	4	5	20	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	5	23
9	5	4	4	5	5	23	4	5	3	4	5	21	4	5	2	5	5	21
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
11	3	3	3	4	4	17	3	2	2	3	4	14	3	3	4	4	4	18
12	4	3	4	4	4	19	2	2	4	4	3	15	2	2	4	3	4	15
13	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	3	21
14	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24
15	5	5	4	5	4	23	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	21
16	3	4	5	5	5	22	5	5	5	3	4	22	2	2	4	3	3	14
17	5	2	5	5	5	22	2	3	4	4	5	18	3	4	3	4	3	17
18	3	4	4	4	3	18	2	3	2	5	5	17	3	3	4	4	2	16
19	5	5	5	5	4	24	3	4	4	2	2	15	2	4	4	3	3	16
20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21

22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20	5	4	3	2	3	17	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
29	5	5	5	5	5	25	5	2	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	3	3	4	3	17	3	3	2	4	3	15	3	4	3	4	3	17
31	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19
32	4	5	5	4	4	22	3	4	4	5	5	21	3	3	2	2	3	13
33	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	5	19	4	3	4	4	3	18
34	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
35	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	3	22	4	4	4	4	4	20
36	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	3	2	3	15
37	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20	4	5	4	3	4	20
38	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16
39	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18

47	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19	3	3	3	5	2	16
48	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19	3	4	3	3	4	17
49	1	2	1	2	2	8	2	2	3	3	1	11	2	1	2	2	2	9
50	4	4	1	4	4	17	1	1	4	4	3	13	3	3	4	4	4	18
51	5	3	1	4	2	15	5	3	2	5	3	18	1	1	4	3	2	11
52	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	14
53	5	2	4	5	4	20	4	2	4	4	4	18	4	2	2	4	4	16
54	3	2	3	4	4	16	5	4	3	3	2	17	1	2	3	3	1	10
55	5	4	1	3	3	16	1	3	2	3	2	11	3	3	3	3	4	16
56	5	4	1	3	2	15	2	3	1	1	1	8	1	2	2	1	3	9
57	5	1	2	3	2	13	3	2	2	3	1	11	3	3	2	1	2	11
58	1	3	2	1	3	10	3	1	3	2	3	12	4	2	4	4	1	15
59	5	5	4	4	4	22	3	4	3	5	4	19	3	4	4	5	3	19
60	2	5	5	5	3	20	5	3	5	3	3	19	4	3	5	3	5	20
61	5	4	4	3	3	19	3	3	3	3	4	16	5	4	3	3	4	19
62	5	4	4	5	3	21	4	4	3	3	4	18	5	4	3	4	3	19
63	5	4	3	3	4	19	3	3	4	4	3	17	4	4	3	5	4	20
64	5	4	3	4	5	21	3	4	4	4	3	18	3	4	5	4	3	19
65	3	4	5	5	3	20	5	3	5	3	2	18	5	4	1	3	5	18
66	5	4	3	4	4	20	5	5	4	3	2	19	3	4	4	4	5	20
67	5	4	3	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18
68	5	4	5	3	3	20	4	3	4	2	3	16	4	4	3	4	5	20
69	3	4	4	4	5	20	4	4	4	2	3	17	4	4	4	5	4	21
70	3	2	4	3	2	14	1	4	3	4	5	17	2	4	2	4	2	14
71	5	4	3	4	4	20	3	4	5	2	3	17	5	4	5	4	3	21

72	3	5	2	5	4	19	3	2	2	3	2	12	3	2	1	3	4	13
73	4	3	5	4	5	21	3	4	5	4	3	19	5	5	4	5	2	21
74	5	4	3	2	5	19	3	4	5	5	4	21	3	3	3	2	1	12
75	5	2	1	2	2	12	4	4	3	3	4	18	4	3	4	5	3	19
76	4	4	5	3	2	18	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18
77	4	3	4	2	3	16	2	3	4	2	2	13	2	3	4	3	2	14
78	3	4	5	3	3	18	5	3	4	4	3	19	3	4	3	2	4	16
79	4	5	3	2	2	16	4	3	2	4	4	17	3	3	2	4	5	17
80	4	5	5	4	3	21	2	3	2	3	4	14	3	3	2	3	4	15
81	5	4	3	2	4	18	2	3	4	3	4	16	4	4	3	3	4	18
82	3	4	3	5	4	19	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17
83	5	4	3	2	3	17	1	2	3	2	5	13	3	4	5	4	2	18
84	4	3	4	3	2	16	2	3	2	3	3	13	2	3	4	3	3	15
85	2	1	1	3	3	10	2	2	2	3	3	12	2	3	4	4	3	16
86	4	5	4	5	4	22	3	3	4	4	3	17	5	4	3	5	4	21
87	5	4	5	3	2	19	2	2	1	5	1	11	2	4	3	3	2	14
88	5	4	5	2	1	17	2	3	4	4	5	18	4	3	4	4	3	18
89	4	5	4	3	3	19	4	3	1	2	3	13	2	1	3	3	2	11
90	4	3	5	4	4	20	2	3	3	4	3	15	4	3	2	3	4	16
91	4	4	5	4	3	20	1	2	3	3	4	13	2	3	4	2	1	12
92	4	3	5	4	5	21	3	4	5	5	5	22	3	5	4	4	3	19
93	4	5	4	3	3	19	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	3	20
94	4	5	3	4	4	20	3	4	5	4	3	19	4	3	4	3	3	17
95	4	3	4	5	4	20	5	4	4	4	3	20	3	2	3	4	4	16
96	5	4	3	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16

97	3	4	4	3	3	17	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22
98	4	3	4	5	3	19	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19
99	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16	2	2	2	3	4	13
100	4	4	3	5	3	19	4	3	5	3	2	17	4	5	2	3	4	18
101	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17
102	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19
103	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	5	3	4	19
104	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23
105	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
107	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	4	17
108	5	5	5	5	4	24	2	2	2	2	2	10	4	3	3	4	2	16
109	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	1	18	1	1	4	3	3	12
110	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
111	4	4	4	5	3	20	1	1	1	2	4	9	4	2	4	4	5	19
112	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
113	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
114	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	24
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	5	19
118	5	4	3	4	5	21	5	4	4	3	4	20	4	3	3	4	2	16
119	3	4	5	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	19
120	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16
121	3	4	2	2	2	13	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

122	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23
123	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	3	4	4	2	2	15
124	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18
125	4	2	2	4	2	14	3	3	2	2	3	13	4	4	2	4	4	18
126	4	3	4	2	4	17	4	2	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17
127	4	2	2	4	4	16	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	2	14
128	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18
129	4	4	4	5	5	22	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
130	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
131	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
132	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19
133	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
134	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
135	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24
136	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3. Hasil Pengolahan SPSS ver 24

$X_{1,1}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	2	3	2.0	2.0	4.0
	3	16	12.0	12.0	16.0
	4	61	45.0	45.0	61.0
	5	53	39.0	39.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{1,2}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	2	8	6.0	6.0	8.0
	3	22	16.0	16.0	24.0
	4	72	53.0	53.0	77.0
	5	31	23.0	23.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{1,3}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	7.0	7.0	7.0
	2	4	3.0	3.0	10.0
	3	30	22.0	22.0	32.0
	4	52	38.0	38.0	70.0
	5	40	30.0	30.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{1,4}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	11	8.0	8.0	9.0
	3	29	21.0	21.0	30.0
	4	58	43.0	43.0	73.0
	5	37	27.0	27.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{1,5}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	14	10.0	10.0	11.0
	3	33	24.0	24.0	35.0
	4	57	42.0	42.0	77.0
	5	31	23.0	23.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{2,1}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	14	10.0	10.0	11.0
	3	41	30.0	30.0	41.0
	4	50	37.0	37.0	78.0
	5	30	22.0	22.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{2,2}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.0	5.0	5.0
	2	18	13.0	13.0	18.0
	3	33	24.0	24.0	42.0
	4	47	35.0	35.0	77.0
	5	31	23.0	23.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{2,3}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	2	15	11.0	11.0	13.0
	3	43	32.0	32.0	45.0
	4	58	43.0	43.0	88.0
	5	17	12.0	12.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{2,4}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.0	3.0	3.0
	2	15	11.0	11.0	14.0
	3	32	24.0	24.0	38.0
	4	56	41.0	41.0	79.0
	5	29	21.0	21.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$X_{2,5}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.0	4.0	4.0
	2	11	8.0	8.0	12.0
	3	46	34.0	34.0	46.0
	4	52	38.0	38.0	84.0
	5	22	16.0	16.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$Y_{1,1}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.0	3.0	3.0
	2	12	9.0	9.0	12.0
	3	43	32.0	32.0	44.0
	4	21	15.0	41.0	85.0
	5	56	41.0	15.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

$Y_{1,2}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.0	3.0	3.0
	2	17	13.0	13.0	16.0
	3	22	16.0	16.0	43.0
	4	37	27.0	27.0	84.0
	5	56	41.0	41.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Y _{1,3}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.0	3.0	3.0
	2	15	11.0	11.0	14.0
	3	18	13.0	13.0	40.0
	4	35	26.0	26.0	87.0
	5	64	47.0	47.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Y _{1,4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	2	10	7.0	7.0	17.0
	3	20	15.0	15.0	45.0
	4	54	40.0	40.0	85.0
	5	49	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

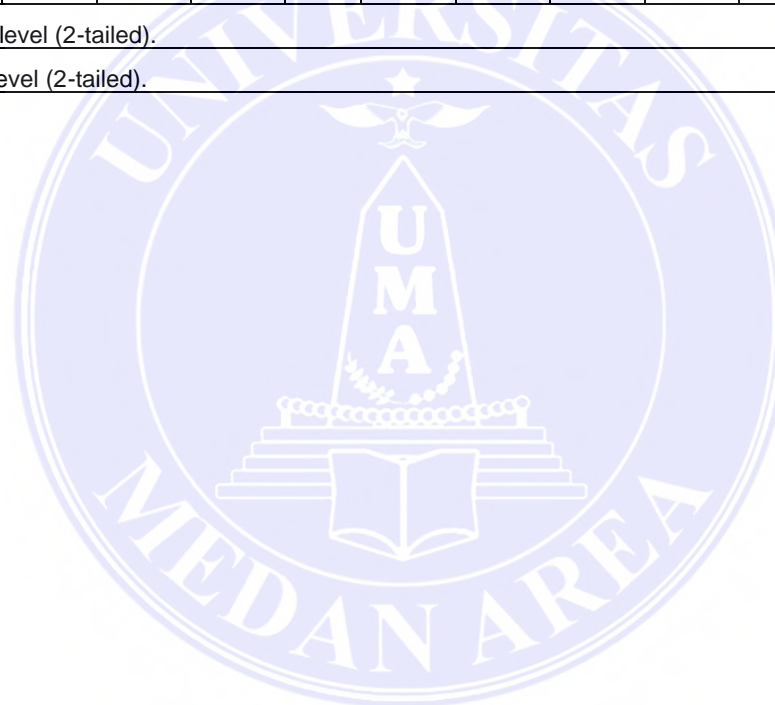
Y _{1,5}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.0	3.0	3.0
	2	10	7.0	7.0	10.0
	3	24	18.0	18.0	37.0
	4	61	45.0	45.0	82.0
	5	37	27.0	27.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations																	
		X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,4}	X _{1,5}	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{2,5}	Y _{1,1}	Y _{1,2}	Y _{1,3}	Y _{1,4}	Y _{1,5}	Total
X _{1,1}	Pearson Correlation	1	.808**	.460**	.422**	.441**	.131	.002	.163	.264**	.086	.210*	.759**	.600**	.272**	.309**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.020	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{1,2}	Pearson Correlation	.808**	1	.525**	.457**	.347**	.182	.031	.083	.198*	.122	.229*	.591**	.769**	.358**	.389**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{1,3}	Pearson Correlation	.460**	.525**	1	.520**	.369**	.199*	.087	.085	.217*	.233*	.342**	.340**	.457**	.756**	.401**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{1,4}	Pearson Correlation	.422**	.457**	.520**	1	.194	.136	.060	.197*	.536**	.121	.445**	.357**	.387**	.424**	.807**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{1,5}	Pearson Correlation	.441**	.347**	.369**	.194	1	.023	-.070	.033	.163	.152	.240*	.333**	.332**	.277**	.164	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{2,1}	Pearson Correlation	.131	.182	.199*	.136	.023	1	.457**	.300**	.280**	-.059	.082	.087	.167	.196	.136	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{2,2}	Pearson Correlation	.002	.031	.087	.060	-.070	.457**	1	.462**	.362**	-.133	-.022	.146	.244*	.227*	.085	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{2,3}	Pearson Correlation	.163	.083	.085	.197*	.033	.300**	.462**	1	.527**	.098	.052	.128	.061	.138	.218*	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{2,4}	Pearson Correlation	.264**	.198*	.217*	.536**	.163	.280**	.362**	.527**	1	.142	.222*	.295**	.244*	.370**	.561**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X _{2,5}	Pearson Correlation	.086	.122	.233*	.121	.152	-.059	-.133	.098	.142	1	.263**	.122	.143	.260**	.130	.293**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.008	.000	.000	.009	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _{1,1}	Pearson Correlation	.210*	.229*	.342**	.445**	.240*	.082	-.022	.052	.222*	.263**	1	.163	.242*	.298**	.422**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008		.000	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _{1,2}	Pearson Correlation	.759**	.591**	.340**	.357**	.333**	.087	.146	.128	.295**	.122	.163	1	.719**	.357**	.288**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _{1,3}	Pearson Correlation	.600**	.769**	.457**	.387**	.332**	.167	.244*	.061	.244*	.143	.242*	.719**	1	.481**	.399**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.008	.000	.000		.033	.002	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _{1,4}	Pearson Correlation	.272**	.358**	.756**	.424**	.277**	.196	.227*	.138	.370**	.260**	.298**	.357**	.481**	1	.566**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.009	.003	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y _{1,5}	Pearson Correlation	.309**	.389**	.401**	.807**	.164	.136	.085	.218*	.561**	.130	.422**	.288**	.399**	.566**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.680**	.714**	.711**	.736**	.445**	.344**	.307**	.393**	.624**	.293**	.505**	.650**	.730**	.714**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	



Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Lampiran 4 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.811 ^a	.857	.850	2.14193	.857	92.981	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.169	2	426.585	92.981	.000 ^b
	Residual	445.021	97	4.588		
	Total	1298.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.144	1.102		2.990	.000		
1 Motivasi_Kerja	.221	.023	.412	2.408	.000	.904	1.107
Kepuasan_Kerja	.246	.048	.401	2.219	.005	.904	1.107

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.307	2.080		-1.109	.002
1 Motivasi_Kerja	.796	.068	.737	11.787	.000
Kepuasan_Kerja	.265	.093	.179	2.863	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	13.891	.10	.99	.13
	3	.006	22.020	.90	.00	.86

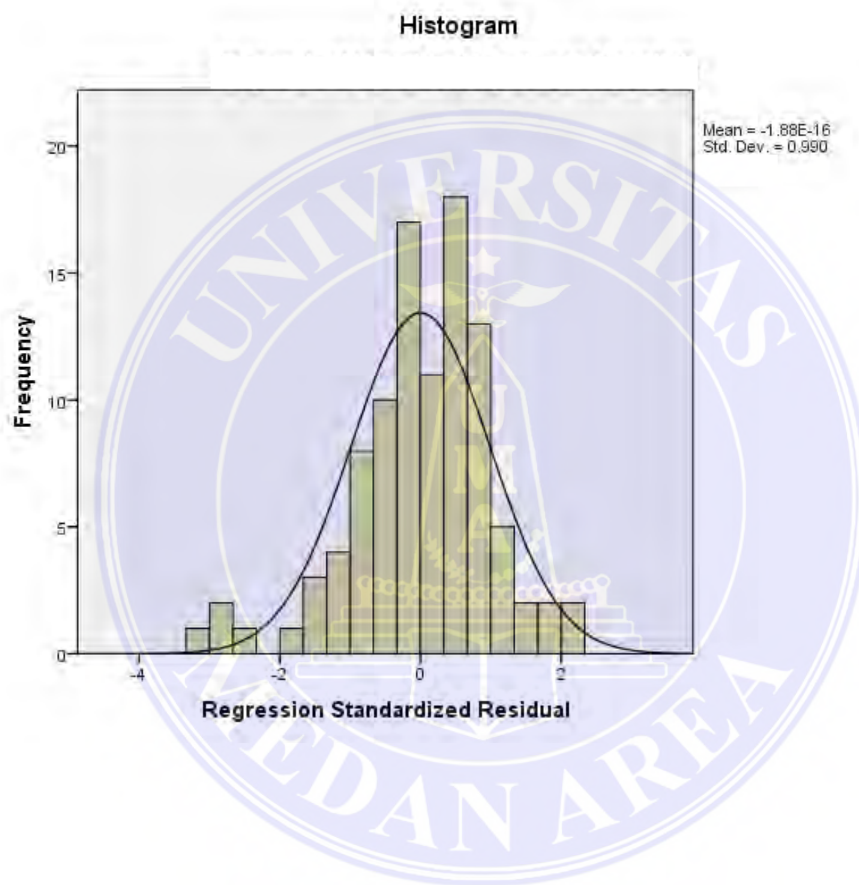
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

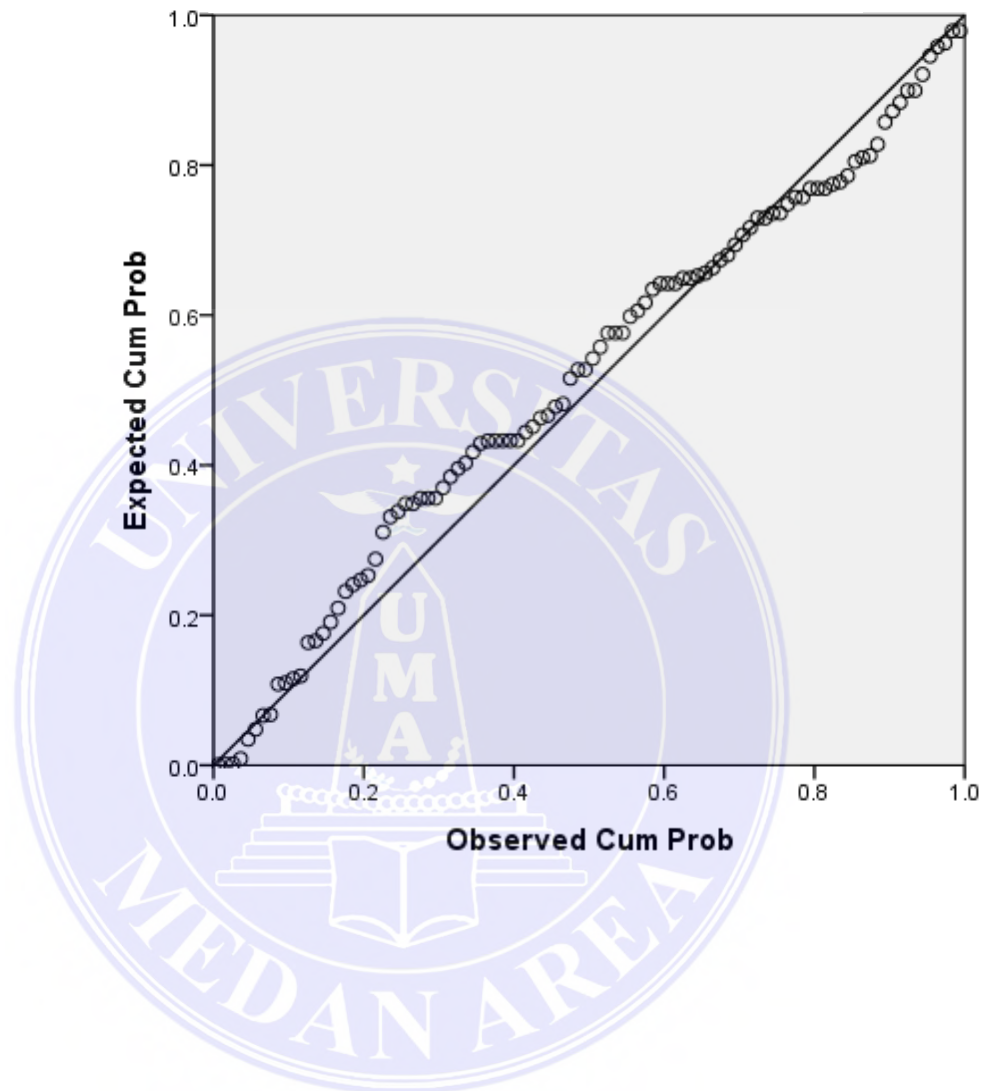
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.2823	24.2210	19.9100	2.93562	136
Std. Predicted Value	-2.598	1.469	.000	1.000	136
Standard Error of Predicted Value	.216	.805	.357	.101	136
Adjusted Predicted Value	12.3915	24.3412	19.9202	2.93158	136
Residual	-6.89543	4.35038	.00000	2.12018	136
Std. Residual	-3.219	2.031	.000	.990	136
Stud. Residual	-3.289	2.055	-.002	1.004	136

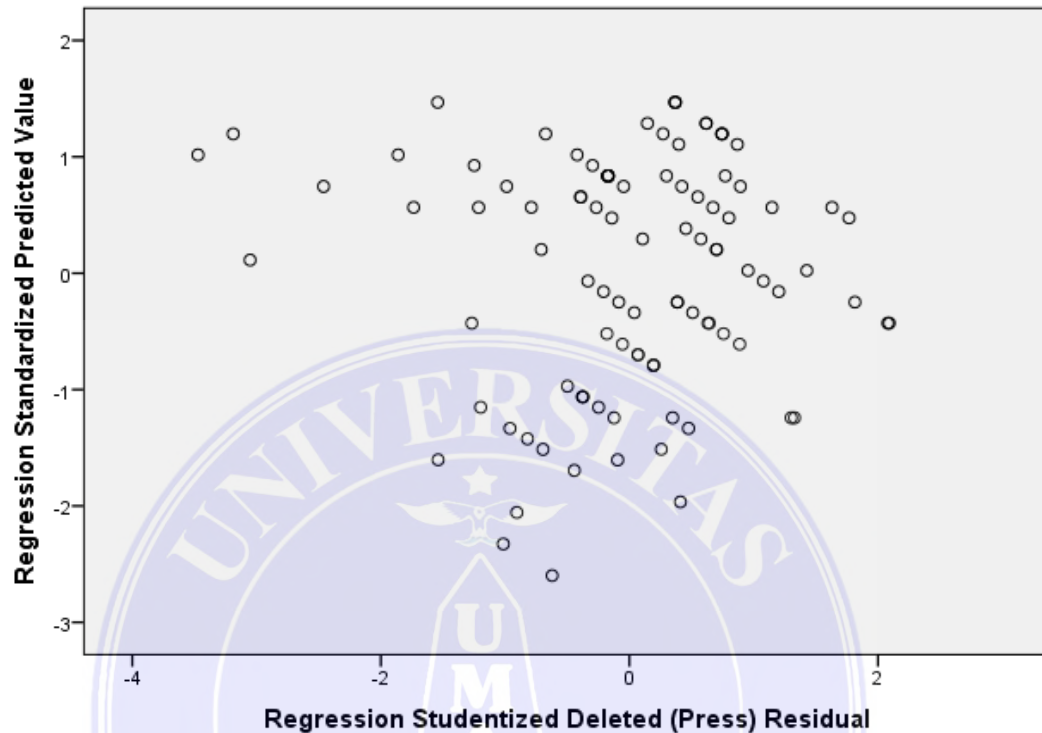
Deleted Residual	-7.19703	4.45593	-.01022	2.18290	136
Stud. Deleted Residual	-3.471	2.091	-.007	1.023	136
Mahal. Distance	.013	12.995	1.980	1.906	136
Cook's Distance	.000	.158	.010	.021	136
Centered Leverage Value	.000	.131	.020	.019	136

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.12017958
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.065
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.