

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*

*Program Studi Manajemen*



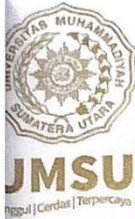
**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh**

**NAMA : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN**  
**NPM : 1805160414**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Juli 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
NPM : 1805160414  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAMAS  
PLAZA BANGUNAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIANY, SE., M.M

Penguji II

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Pembimbing

Dr. Hj. R SABRINA, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
NPM : 1805160414  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Megamas Plaza Bangunan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

Disetujui oleh :

Ketua program studi manajemen  
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

(HELIA NURI, S.E., M.M., M.Si)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
 NPM : 1805160414  
 PRODI : MANEJEMEN  
 KONSTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
 JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab I, II, III Angket	Perbaiki sesuai arahan. dan Seminar proposal Disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel	6 Juni 2022	/
Bab I, II, III Bab IV	Sudah diperbaiki Setiap data yg disajikan agar dibuat ulasan dan kesimpulannya Setiap pernyataan dibuat ulasan setiap indikator dibuat hingga say dari hasil semua indikator disimpulkan kondisi variabelnya - cek teori pengujian data termasuk uji t uji F.	13 Juni 2022	/
Bab IV dan V	Rapikan naskah dgn balok led-yaap baik - Simpulan pernyataan dan indikator tidak mengulang kalimat setiap atau kurang lebih, tetapi hasil dari pernyataan itu - Pembahasan pernyataan dgn memperhatikan hasil temuan	20 Juni 2022	/
Bab IV Bab V	Perhatikan persentase kesimpulan terhadap uji t dan uji F, agar sesuai teori dan Bab III dan Bab IV - sesuaikan kesimpulan dgn hasil pada Bab IV	22.06.2022	/
Daftar Pustaka	tidak lengkap		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju untuk magis sidang meja hijau	22.06.2022	/

Medan, Juni 2022

Diketahui/Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
1805160414

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [ikhsanmanday@gmail.com](mailto:ikhsanmanday@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan yang berjumlah 48 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini sample diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dan dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

**Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN**

**MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
1805160414**

**Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [ikhsanmanday@gmail.com](mailto:ikhsanmanday@gmail.com)**

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan. To determine motivation and job satisfaction on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan. This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT Megamas Plaza Bangunan, totaling 48 people. The sample in this study was sampled using the saturated sample method in which all members of the population were sampled as many as 48 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing using the application of Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Based on the results of this study, motivation does not have a significant effect on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan. Based on the results of this study, job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan. Based on the results of this study, the variables of motivation and job satisfaction together have a significant influence on employee performance at PT Megamas Plaza Bangunan.

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

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr...Wb...**

Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megamas Plaza Bangunan”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. Pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Jufri Chaniago dan Ibunda Mulyati yang telah memberikan Doa, Dukungan baik berupa moril maupun material serta selalu semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga sampai saat ini, serta abang penulis Muhammad Hafiz Akbar yang penulis sayangi.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Jasman Saripuddin SE, M.Si Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh pegawai-pegawai di Fakultas Ekonomi UMSU terimakasih atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.



11. Terimakasih kepada teman-temanku stambuk 2018 Manajemen yang selalu memberikan dukungan, dorongan dan menghiburku selama dibangku kuliah.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

*Amin ya Rabbal'alamin.*

*Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat*

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, 22 Juni 2022

Penulis



**MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN**  
**1805160414**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1.3.1 Batasan Masalah .....	4
1.3.2 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan.....	6
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja karyawan.....	7
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2 Motivasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi.....	14
2.1.2.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	15
2.1.2.4 Indikator Motivasi .....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	20
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja .....	21
2.1.3.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	25
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.3 Hipotesis.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>33</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Definisi Oprasional .....	33
3.2.1 Variable Bebas (Independent Variable) .....	33
3.2.1.1 Motivasi (X1).....	34
3.2.1.2 Kepuasan kerja (X2) .....	35
3.2.2 Variable Terikat (Dependen Variable) .....	35

3.2.2.1 Kinerja karyawan (Y) .....	35
3.3 Tempat dan Waktu .....	36
3.3.1 Tempat.....	36
3.3.2 Waktu .....	36
3.4 Teknik Pengambilan Sample.....	37
3.4.1 Populasi .....	37
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Pengujian Instrumen .....	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Regresi Linier Berganda.....	41
3.7.2. Asumsi Klasik .....	42
3.7.2.1 Uji Normalitas Data .....	42
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	42
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.7.3 Uji Hipotesis.....	43
3.7.3.1 Uji t (Parsial).....	43
3.7.3.2 Uji f (Simultan).....	44
3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ ).....	45
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
4.1.2 Deskripsi Data Responden .....	47
4.1.3 Data Variabel Penelitian.....	49
4.1.3.1 Variabel Motivasi (X1).....	49
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	56
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.1.4 Uji Validitas.....	64
4.1.4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	64
4.1.4.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	66
4.1.4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	66
4.1.5 Uji Reabilitas .....	67
4.1.6 Menguji Asumsi Klasik.....	68
4.1.6.1 Uji Normalitas .....	68
4.1.6.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas .....	69
4.1.7 Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.8 Uji Hipotesis.....	72
4.1.8.1 Uji t (Parsial).....	72
4.1.8.2 Uji f (Simultan).....	73
4.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $d^2$ ) .....	74
4.2 Pembahasan.....	74
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	76

<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran.....	78
5.3 Keterbatasan penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Motivasi .....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Kepuasan Kerja .....	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator Kinerja Karyawan .....	36
Tabel 3.4 Waktu Penelitian .....	36
Tabel 3.5 Jumlah Populasi .....	38
Tabel 3.6 Skala Likert .....	39
Tabel 4.1 Skala Likert .....	46
Tabel 4.2 Data Identitas Responden .....	47
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Responden Motivasi .....	49
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.6 Uji Validitas Variable Motivasi .....	65
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.9 Uji Reabilitas .....	68
Tabel 4.10 Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.12 coefficients .....	71
Tabel 4.13 Uji t .....	72
Tabel 4.14 Uji f .....	73
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	30
Gambar 2.3 Hubungan Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..	31
Gambar 2.4 Kerangka konseptual .....	32
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus dengan tujuan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi adalah penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diperoleh individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan nilai sistem yang diperoleh individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Menurut (Suntoyo, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan.

(Sutrisno, 2009), Gilmer berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dan (Wibisono, 2011) berpendapat faktor-faktor pembentuk kinerja ialah absensi, kepuasan kerja, jam kerja, motivasi dan komitmen pegawai.

PT. Megamas Plaza Bangunan juga sangat berkepentingan terhadap kinerja para karyawannya. PT. Megamas Plaza Bangunan merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bahan bangunan dan peralatan rumah tangga.

Dalam observasi awal yang dilakukan pada PT Megamas Plaza Bangunan yaitu calon tempat penelitian ditemukan terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini terlihat dari daftar penjualan yang tidak sesuai target dan kurang berinisiatif dalam menjalankan tugas. Penurunan kinerja diduga antara lain disebabkan oleh menurunnya motivasi pegawai, dan kurangnya kepuasan kerja, yang berdampak terhadap penjualan peralatan rumah semakin menurun, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kurangnya motivasi karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan menurut sebagian karyawan antara lain disebabkan oleh kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi sehingga karyawan kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sementara menurunnya kepuasan kerja karyawan antara lain disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai dengan keinginan



karyawan, tidak ada tantangan dalam bekerja, dan termasuk juga karena tidak ada promosi

Sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2013) dan (Wibisono, 2011) diatas, bahwa motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun dan tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan baik. Apabila motivasi dan kepuasan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis ingin meneliti permasalahan tersebut, yang akan ditulis sebagai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang tersebut diatas, masalah yang dapat diidentifikasi pada PT. Megamas Plaza Bangunan, yaitu:

- a) Kurangnya motivasi karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan yang disebabkan oleh kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi.
- b) Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan yang disebabkan kurangnya gaji oleh karyawan, tidak ada tantangan dalam pekerjaan, dan juga karena tidak adanya promosi
- c) Terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai dan kurangnya

kepuasan kerja yang berdampak penjualan peralatan rumah semakin menurun.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Megamas Plaza Bangunan. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam hal motivasi dan kepuasan kerja PT. Megamas Plaza Bangunan.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan?
- c. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan?

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.
- b. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi menurut (Moeheriono, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan menurut (Rivai & Sagala, 2013). Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2014). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut (Hasibuan, 2012).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja karyawan**

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Menurut (Robbins, 2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program
- 3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kerja mereka.
- 5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Manfaat dari kinerja pegawai menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) sebagai berikut:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun manfaat dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2012), yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- 2) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut (Mangkunegara, 2011) adalah:

#### **a) Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, dalam hubungan dalam organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator-indikator kinerja menurut (Sutrisno, 2015) yaitu:



a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecelakaan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai, membangun sikap disiplin kerja akan menjadi terorganisir dan membawa nilai – nilai yang baik dalam lingkungan kerja.

Adapun kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012)

- 1) Jumlah Pekerjaan: Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- 2) Kualitas Pekerjaan: Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu: Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan yang tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran: Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama: Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasisering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tingginya rendah

produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari parakaryawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut McCormick dalam (Mangkunegara, 2013) “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Menurut (Serdamayanti, 2017) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. (Bangun, 2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

### 2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat lah mempunyai peran penting bagi karyawan dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Mempertahankan kestabilan dalam perusahaan
- 4) Pengadaan karyawan yang efektif
- 5) Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan
- 6) Loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan

9) Meningkatkan efisiensi pengguna alat – alat dan juga bahan baku.

Menurut (Kadarisman, 2013) menyatakan bahwa manfaat motivasi antara lain:

- a) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c) Meningkatkan disiplin kerja
- d) Meningkatkan prestasi kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

Menurut (Pianda, 2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

### **2.1.2.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Suntoyo, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalandaan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing – masing.

#### f) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sementara itu menurut (Sutrisno, 2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan hal terpenting yang paling dibutuhkan oleh setiap orang, karena hal tersebut merupakan salah satu upaya agar dapat bertahan hidup dengan mengerjakan berbagai hal, misalnya seperti bekerja.

##### 2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki merupakan keinginan untuk mempunyai suatu barang, sehingga munculnya keinginan tersebut akan menjadikan seseorang terdorong untuk bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Tujuan seseorang bekerja yaitu selain mendapatkan gaji juga ingin mendapatkan pencapaian yang lebih tinggi, dihormati orang lain, memiliki nama baik dan lain sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah perusahaan, maka seseorang tersebut akan berkeinginan agar pekerjaannya mendapat pengakuan atas prestasinya dengan cara diberi penghargaan.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Dalam berkerja seseorang pasti mempunyai keinginan untuk berada diposisi yang lebih tinggi seperti menjadi pemimpin atau dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2011) meliputi yaitu:

a) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

b) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

c) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

d) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

e) Tingkat cita cita yang tinggi



Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

f) Orientasi tugas / sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.

g) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

h) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2008) adalah:

1) Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. (Sinambela, 2018) berpendapat kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (Noor, 2013) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

(Suparyadi, 2015) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh

melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya

(Mangkunegara.A.P.,2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan Pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

#### **2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Tujuan Kepuasan Kerja Adapun tujuan kepuasan kerja menurut (Bahri, 2018) adalah untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

menurut (Rahman, 2017) tujuan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.
- b) Mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi kedepannya.
- c) Untuk melihat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

manfaat dari kepuasan kerja menurut (Rahman, 2017) antara lain sebagai berikut :

- a) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

- d) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e) Mengurangi tingkat absensi.
- f) Mengurangi labor *turn over* (perputaran tenaga kerja).
- g) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h) Mengurangi keselamatan kerja.
- i) Meningkatkan motivasi kerja.
- j) Menimbulkan kematangan psikologis.
- k) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja secara umum yaitu keuntungan kerja dapat memberi gambaran kepada pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
- 2) Komunikasi, yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pimpinan.
- 3) Meningkatkan sikap kerja, yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.
- 4) Kebutuhan pelatihan, yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

### 2.1.3.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Suparyadi, 2015) yaitu:

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang
- b) Gajaran yang pantas
- c) Kondisi kerja yang mendukung
- d) Rekan kerja yang mendukung
- e) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a) Pekerjaan secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

- b) Gajaran yang pas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

- c) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik

- d) Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi kerja saja, tetapi ia juga membutuhkan pergaulan, bersosialisai atau berinteraksi sosial, ingin diterima oleh dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran

e) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Noor, 2013) sebagai berikut:

- 1) Pay Satisfaction
- 2) Promotion Satisfaction
- 3) Supervision Satisfaction
- 4) Coworker Satisfaction
- 5) Satisfaction with the work itself

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1) Pay Satisfaction

Menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.

2) motion Satisfaction

Menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.

3) Supervision Satisfaction

Merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus keluarga.

#### 4) Coworker Satisfaction

Menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah, dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan

#### 5) Satisfaction with the work itself

Refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasimasalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri

### **2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja Menurut (Edison et al., 2016) sebagai berikut:

#### a) Pekerjaan itu sendiri

- b) Pengawasan
- c) Gaji
- d) Promosi
- e) Rekan kerja

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

- b) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

- c) Gaji

Dengan Gaji yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan



individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerimaupah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

d) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

e) Rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Sedangkan (Luthans, 2006) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2) Gaji

Gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

### 3) Promosi

Promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

### 4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

### 5) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

### 6) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

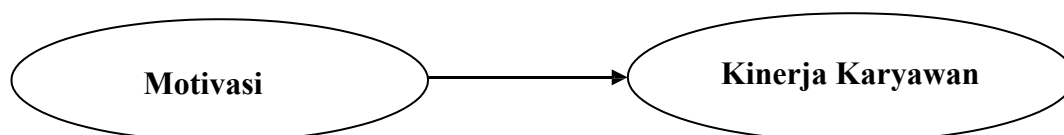
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesis antara variabel yang di dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. (Rivai & Sagala, 2013) berpendapat bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Imelda, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Gultom, 2014), (Sembiring & Tanjung, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Hadi, 2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Bukhari & Pasaribu, 2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

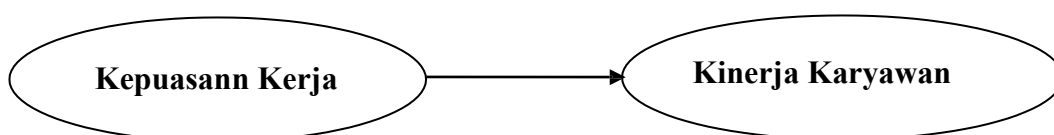


Gambar 2.1 pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

### 2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh maka ia akan lebih meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh (Dessler, 2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai kinerja dan kualitas standar yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Arda, 2017), (Imelda, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Nabawi, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring & Tanjung, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Adhan et al., 2020), (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Intan, 2021) menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat beberapa permasalahan kepuasan kerja yang masih belum dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja tersebut berupa kepuasan tentang kelayakan gaji, peluang promosi, dan hubungan sesama rekan kerja.

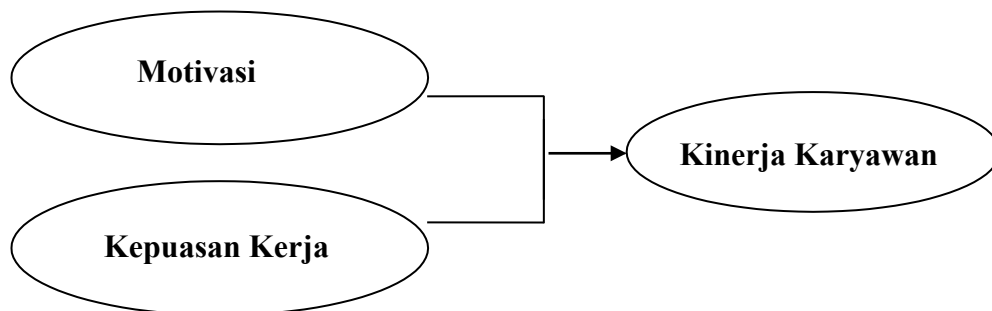


Gambar 2.2 hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

### 2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan

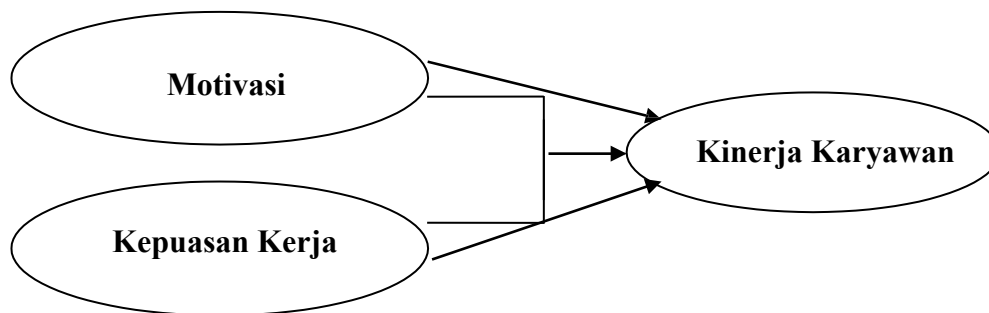
Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi yang baik dibarengin dengan kepuasan kerja yang tinggi maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan sangat tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan,(Citra & Fahmi, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Imelda, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saragih & Simarmata, 2018), (Wahyudi & Tupti, 2019) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.



Gambar 2.3 Hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari uraian diatas, secara keseluruhan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.4 Kerangka konseptual

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.

H3: Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut (Juliandi, 2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

#### **3.2 Definisi Oprasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1 Variable Bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel

independent yaitu ditandai dengan variabel (X) yaitu Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2).

### 3.2.1.1 Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai Faktor pendorong perilaku seorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2009)

No	Variable	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai Faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut (Sutrisno, 2009)	1) Kerja keras. 2) Orientasi masa depan. 3) Usaha untuk maju. 4) Rekan kerja yang dipilih. 5) Tingkat cita cita yang tinggi. 6) Orientasi tugas/sasaran. 7) Ketekunan. 8) Pemanfaatan waktu Menurut (Mangkunegara, 2011)

Tabel 3.1 Definini Operasional dan Indikator Motivasi



### 3.2.1.2 Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal). (Sinambela, 2018)

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal) atas keadaan kerja hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut (Sinambela, 2018)	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Pengawasan 3) Gaji 4) Promosi 5) Rekan kerja. Menurut (Edison et al., 2016)

Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Kepuasan Kerja

### 3.2.2 Variable Terikat (Dependen Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

#### 3.2.2.1 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut (Mangkunegara, 2011)

No	Variable	Definisi operasional	indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut (Mangkunegara, 2011)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama (Bangun, 2012)

Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator Kinerja Karyawan

### 3.3 Tempat dan Waktu

#### 3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan PT. Megamas Plaza Bangunan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No 102 Medan Petisah Sumatera Utara

#### 3.3.2 Waktu


Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari 2022 sampai bulan Juli 2022. Waktu penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra riset	■																							
2.	Pengajuan judul			■	■																				
3.	Penulisan proposal					■	■	■	■																

4.	Bimbingan Proposal																		
5.	Seminar proposal																		
6.	Bimbingan revisi proposal																		
7.	Mengolah dan menganalisis data																		
8.	Bimbingan skripsi																		
9.	Sidang meja hijau																		

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

Keterangan:

 Rencana

### 3.4 Teknik Pengambilan Sample

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Megamas Plaza Bangunan. Dengan demikian populasinya adalah 48 orang

Department	Populasi
Loss Prevention / Store Controller Dept	8
Check Out Department	12
Goods Receiving Department	7
Customer Development / Marketing Dept	6
Purchasing Department	4
Floor Department	11
Jumlah	48

Tabel 3.5 Jumlah Populasi

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel, bila populasi kurang dari 100 maka sample diambil adalah jumlah populasi. Dengan demikian dalam penelitian ini sample diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Didalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting karena diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pasien/responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

### 2) Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

Dalam penelitian kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada karyawan PT. Megamas Plaza Bangunan. Metode angket digunakan karena lebih praktis dan dapat dibagikan secara serentak kepada responden. Selain itu instrument atau angket dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan bagi semua responden diberi pertanyaan yang sama dimana setiap Petanyaan mempunyai opsi dan juga bobot yaitu:

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.6 Skala Likert

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi (Sugiyono, 2010) adalah:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$xy$  : Item instrument variabel dengan totalnya

$x$  : Jumlah butir pertanyaan

$y$  : Skor total pertanyaan

$n$  : Jumlah sampel

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed <  $\alpha$ 0,05)
2. Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed >  $\alpha$ 0,05).

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam (Juliandi, 2013).

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dari hasil data yang terkumpul, peneliti mencoba untuk menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini dengan menggunakan software statistic atau aplikasi SPSS 24.

#### 3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable independen (Motivasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan kerja

b1,b2 = Koefisien regresi

e = Error

### **3.7.2. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari.

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Uji multikolonearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflasi Factor.

Pada tabel tes Kolmogorov-Smirnov, perhatikan nilai probabilitas Sig (2-tailed) unstandardized Residual dengan panduan:

- 1) Jika nilai probabilitas Sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas Sig (2-tailed)  $\leq 0,05$  maka data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Uji multikolonearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip



dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflasi Factor. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka dapat terjadi multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2010), dimana

t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Kreteria pengujian:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variable bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.7.3.2 Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersamaan-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05(=5%).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 | k}{(1 - r^2) | (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien kolerasi berganda

K = Jumlah variable bebas

N = Sampel

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumus hipotesa sebagai berikut.

$H_0$ : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y)

$H_3$ : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika yang fhitung  $>$  ftabel yang ditetapkan atau [Sig  $<$  0,05]
- 2) Terima  $H_0$  jika yang fhitung  $<$  ftabel yang ditetapkan atau [Sig  $>$  0,05]

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Uji data dengan menggunakan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh motivasi ( $x_1$ ) dan kepuasan kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

$d$  = koefisien deteminasi

$r$  = Koefisien kolerasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 48 orang karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

pernyataan	bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 4.1 Skala Likert

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 (sangat setuju) dan skor terendah diberikan beban nilai 1(sangat tidak setuju).

#### 4.1.2 Deskripsi Data Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 48 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian yaitu sebagai berikut:

Identitas	Sub identitas	Frekuensi	Persentase
Usia	21-25 Tahun	0	0 %
	26- 30 Tahun	20	41,7 %
	31- 35 Tahun	20	41,7%
	36 – 40 Tahun	8	16,6%
	40 – 45 Tahun	0	0 %
	46> Tahun	0	0 %
	Total	48	100%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	38	79,1%
	Perempuan	10	20,9%
	Total	48	100%
Tingkat Pendidikan	SMA	16	33,3%
	D1 - D3	12	25%
	S1	20	42,7%

	S2	0	0 %
	Total	48	100 %

Tabel 4.2 Data Identitas Responden

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan dari usia yang tertua adalah 36 – 40 Tahun sebesar (16,6%), dan tingkat usia terkecil adalah adalah 26 – 30 Tahun Sebesar (41,7%). Berdasarkan usia karyawan adalah usia 26-30 tahun (41,6%) dan 31-35 tahun (41,7%), berarti hampir semua karyawan berusia muda yaitu sebanyak (83,4%) dengan usia 26-35 tahun, dengan demikian dapat dikatakan di PT Megamas Plaza Bangunan produktif, dan bersemangat dalam bekerja.

Selanjutnya dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki – laki 38 orang (79,1%), dan yang paling sedikit berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan 10 orang (20,9%). Berarti dengan banyaknya karyawan laki-laki di perusahaan dapat mempermudah memindahkan barang atau properti (prabot rumah) di perusahaan yang cukup berat apabila di pindahkan oleh perempuan.

Pada tingkat pendidikan responden tertinggi adalah S1 dengan jumlah 20 orang (42,7%), kemudian dengan tingkat Pendidikan D1-D3 dengan jumlah 12 orang (25%), dan tingkat pendidikan terendah adalah SMA dengan jumlah 16 orang (33,3%). Berarti dengan banyak pendidikan tertinggi yaitu S1 menambah potensi perusahaan dengan ide dan kreatif, sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil keuntungan yang lebih besar.

### 4.1.3 Data Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi.

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	6,25	24	50	10	20,8	9	18,75	2	4,2	48	100
2.	35	72,9	7	14,6	6	12,5	0	0	0	0	48	100
3.	2	4,2	9	18,75	26	54,15	11	22,9	0	0	48	100
4.	11	22,9	16	33,3	11	22,9	8	16,7	2	4,2	48	100
5.	4	8,3	14	29,2	21	43,75	9	18,75	0	0	48	100
6.	6	12,5	12	25	24	50	6	12,5	0	0	48	100
7.	20	41,6	16	33,3	8	16,7	4	8,4	0	0	48	100
8.	24	50	12	25	10	20,8	2	4,2	0	0	48	100
9.	3	6,25	24	50	10	20,8	9	18,75	2	4,2	48	100
10.	6	12,5	13	27,1	23	47,9	6	12,5	0	0	48	100
11.	3	6,25	15	31,25	20	41,6	4	8,4	6	12,5	48	100
12.	19	39,55	14	29,2	12	25	3	6,25	0	0	48	100
13.	0	0	13	27,1	19	39,6	14	29,1	2	4,2	48	100
14.	2	4,2	15	31,25	25	52,05	3	6,25	3	6,25	48	100
15.	11	22,9	16	33,3	11	22,9	8	16,7	2	4,2	48	100
16.	7	14,6	14	29,2	20	41,6	6	12,5	1	2,1	48	100

Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

### Indikator kerja keras

1. Pernyataan 1, bahwa saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (50%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pernyataan 2, bahwa saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (72,9%), setuju sebanyak 7 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, hampir semua karyawan untuk tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Dari hasil pernyataan 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat kerja keras yang baik.

### Indikator orientasi masa depan

3. Pernyataan 3, bahwa saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (54,15%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 9 orang (18,75%) sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, lebih dari setengah karyawan kurang setuju



mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

4. Pernyataan 4, bahwa Saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan di masa depan untuk mencapai suatu tujuan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (33,3%), sangat tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 11 orang (22,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian karyawan memiliki tujuan pekerjaan yang diinginkan di masa depan, namun lebih dari setengah karyawan tidak memiliki tujuan pekerjaan yang diinginkan dimasa depan.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki tingkat orientasi masa depan yang cukup baik.

#### Indikator usaha untuk maju

5. Pernyataan 5, bahwa Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (43,75%), setuju sebanyak 14 orang (29,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 5 orang (8,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa kurang dihargai atas prestasi kerja mereka.
6. Pernyataan 6, bahwa saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak

24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%) sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, setengah karyawan merasa kurang nyaman bekerja karena tidak banyak peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki tingkat usaha untuk maju yang kurang baik.

Indikator rekan kerja yang dipilih

7. Pernyataan 7, bahwa setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (41,6%), setuju sebanyak 16 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, Sebagian besar karyawan selalu memberikan bantuan saat rekan kerja mendapatkan kesulitan.
8. Pernyataan 8, bahwa sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar senantiasa menjalin komunikasi terbuka dalam menjalankan tugasnya.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki indikator rekan kerja yang dipilih dengan tingkat sangat baik.

Indikator tingkat cita-cita

9. Pernyataan 9, bahwa saya selalu berambisi dan memberikan yang terbaik dengan tujuan untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (50%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan berambisi dan memberikan yang terbaik untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan.

10. Pernyataan 10, bahwa saya selalu berusaha untuk mendapatkan gaji yang saya inginkan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (47,9%) setuju sebanyak 13 orang (27,1%), sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan tidak selalu berusaha mendapatkan gaji yang diinginkan.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki indikator tingkat cita cita yang kurang baik.

Indikator Orientasi tugas/ sasaran

11. Pernyataan 11, bahwa saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan

cara yang lebih mudah. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (41,6%), setuju sebanyak 15 orang (31,25%), sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,4%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%). Dengan demikian, sebagian besar kurang melakukan inisiatif dalam kreatif dalam melaksanakan tugas.

12. Pernyataan 12, bahwa perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (39,55%), setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 12 (25%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan.

Dari hasil pernyataan 11 dan 12, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki tingkat orientasi tugas/ sasaran yang baik.

#### Indikator ketekunan

13. Pernyataan 13, bahwa saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (39,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (29,1%), setuju sebanyak 13 orang (27,1%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%), dan sangat setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

14. Pernyataan 14, bahwa di saat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju

sebanyak 25 orang (52,05%), setuju sebanyak 15 orang (31,25%), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan tidak keluar kantor di saat bekerja.

Dari hasil pernyataan 13 dan 14, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan, memiliki tingkat ketekunan yang kurang baik.

Indikator pemanfaatan waktu

15. Pernyataan 15, bahwa saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (33,3%), sangat tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 11 orang (22,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang ditentukan.

16. Pernyataan 16, bahwa saya selalu memaksimal waktu yang saya punya untuk mencapai target perusahaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (41,6%), setuju sebanyak 14 orang (29,2%), sangat setuju 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,1%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan tidak memaksimal waktu yang di punya untuk mencapai target perusahaan.

Dari hasil pernyataan 15 dan 16, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat pemafaatan waktu yang kurang baik.

#### 4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja.

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	6	12,5	12	25	24	50	6	12,5	0	0	48	100
2.	24	50	12	25	10	20,8	2	4,2	0	0	48	100
3.	3	6,25	15	31,25	20	41,6	4	8,4	6	12,5	48	100
4.	2	4,2	9	18,75	26	54,15	11	22,9	0	0	48	100
5.	11	22,9	16	33,3	11	22,9	8	16,7	2	4,2	48	100
6.	5	10,4	10	20,85	24	50	9	18,75	0	0	48	100
7.	3	6,25	24	50	10	20,8	9	18,74	2	4,2	48	100
8.	21	43,75	12	25	3	6,25	5	10,4	7	14,6	48	100
9.	6	12,5	13	27,1	23	47,9	6	12,5	0	0	48	100
10.	35	72,9	7	14,6	6	12,5	0	0	0	0	48	100

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Indikator pekerjaan itu sendiri

1. Pernyataan 1, bahwa saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%) sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan tidak senantiasa mengerjakan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.

2. Pernyataan 2, bahwa saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2, dapat disimpulkan karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat indikator pekerjaan itu sendiri yang baik.

Indikator pengawasan

3. Pernyataan 3, bahwa pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (41,6%), setuju sebanyak 15 orang (31,25%), sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,4%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa pekerjaannya kurang sesuai dengan latar pendidikannya.
4. Pernyataan 4, bahwa pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (72,9%), setuju sebanyak 7 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian

besar karyawan merasa pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat pengawasan yang baik.

#### Indikator gaji

5. Pernyataan 5, bahwa saya menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (33,3%), sangat tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 11 orang (22,9%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan menerima gaji setiap bulan secara tepat waktu.
6. Pernyataan 6, bahwa upah/gaji yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 10 orang (20,85%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%), sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diterima untuk kebutuhan sehari-hari.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat gaji yang kurang baik.

#### Indikator Promosi

7. Pernyataan 7, bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (50%), kurang



setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa memiliki kesempatan peningkatan karier untuk di promosikan.

8. Pernyataan 8, bahwa saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (43,75%), setuju sebanyak 12 orang (25%), sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (6,25%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja karena banyaknya peluang untuk maju.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangun memiliki tingkat promosi sangat baik.

#### Indikator rekan kerja

9. Pernyataan 9, bahwa rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (47,9%) setuju sebanyak 13 orang (27,1%), sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 6 orang (12,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa rekan kerja kurang memberi nasehat dan dukungan.
10. Pernyataan 10, bahwa saya merasa puas dengan interkasi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (72,9%), setuju

sebanyak 7 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza bangunan memiliki tingkat indikator rekan kerja yang kurang baik.

#### 4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan.

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	24	50	12	25	10	20,8	2	4,2	0	0	48	100
2.	3	6,25	25	52,1	10	20,8	8	16,6	2	4,2	48	100
3.	5	10,4	10	20,85	24	50	9	18,75	0	0	48	100
4.	21	43,75	12	25	3	6,25	5	10,4	7	14,6	48	100
5.	24	50	12	25	10	20,8	2	4,2	0	0	48	100
6.	3	6,25	16	33,4	16	33,4	10	20,8	3	6,25	48	100
7.	35	72,9	7	14,6	6	12,5	0	0	0	0	48	100
8.	5	10,4	10	20,85	24	50	9	18,75	0	0	48	100
9.	4	8,3	14	29,2	21	43,75	9	18,75	0	0	48	100
10.	19	39,55	14	29,2	12	25	3	6,25	0	0	48	100

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

#### Indikator jumlah pekerjaan

1. Pernyataan 1, bahwa saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target perusahaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.
2. Pernyataan 2, bahwa jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan target perusahaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (52,1%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,6%), sangat setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan menerima pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat indikator jumlah pekerjaan yang sangat baik.

#### Indikator kualitas pekerjaan

3. Pernyataan 3, bahwa hasil dari pekerjaan saya selalui diakui oleh pimpinan saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 10 orang (20,85%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa kurang diakui oleh pimpinan atas hasil pekerjaanya.

4. Pernyataan 4, bahwa saya selalu menerima pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (43,75%), setuju sebanyak 12 orang (25%), sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (6,25%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan menerima pekerjaan dan tidak terdapat kesalahan.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat kualitas pekerjaan kurang baik.

Indikator ketepatan waktu

5. Pernyataan 5, bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu diberikan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 12 orang (25%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,8), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Pernyataan 6, bahwa saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 16 orang (33,4%), sangat setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, namun sebagian besar juga karyawan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat ketepatan waktu yang baik.

Indikator kehadiran

7. Pernyataan 7, bahwa saya selalu tepat waktu hadir di perusahaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (72,9%), setuju sebanyak 7 orang (14,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,5%), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, hampir semua karyawan tepat waktu hadir di perusahaan.
8. Pernyataan 8, bahwa Saya tidak akan keluar di perusahaan sebelum waktunya pulang. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (50%), setuju sebanyak 10 orang (20,85%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 5 orang (10,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan masih keluar di perusahaan sebelum waktunya pulang.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8, dapat disimpulkan karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat kehadiran yang baik.

Indikator kemampuan kerja sama

9. Pernyataan 9, bahwa saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (43,75%), setuju sebanyak 14 orang (29,2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,75%), sangat setuju sebanyak 5 orang (8,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan

demikian, sebagian besar karyawan merasa tidak bekerja sama dengan teman satu divisi maupun tidak.

10. Pernyataan 10, bahwa saya akan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (39,55%), setuju sebanyak 14 orang (29,2%), kurang setuju sebanyak 12 (25%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,25%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Megamas Plaza Bangunan memiliki tingkat indikator kemampuan kerja sama yang kurang baik.

#### **4.1.4 Uji Validitas**

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program komputer *Statistical program For Social Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang, dan sebanyak 48 sampel dengan rumus  $df=(N-2)$  adalah 0,2845 yang di gunakan sebagai rtabel.

##### **4.1.4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

Berdasarkan hasil yang dilalukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variable motivasi sebagai berikut.

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>rtabel</b>	<b>probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,430	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,329	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,423	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,451	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,664	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,551	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,656	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,375	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,699	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,372	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,497	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,480	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,350	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,553	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.6 Uji Validitas Variable Motivasi

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa nilai validitas variabel Motivasi untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai rhitung>rtabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

#### 4.1.4.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variable kepuasan kerja sebagai berikut.

Pernyataan	Nilai Kolerasi	rtabel	probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,636	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,472	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,347	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,500	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,443	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,605	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,492	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,448	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,485	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa nilai validitas variable Kepuasan Kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai rhitung>rtabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

#### 4.1.4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang menyajikan hasil pengolahan data pada variable kinerja karyawan sebagai berikut.

Pernyataan	Nilai Kolerasi	rtabel	probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,669	0,2845	0,000<0,05	Valid



Pernyataan 2	0,310	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,709	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,461	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,669	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,319	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,709	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,524	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai validitas variabel Kinerja Karyawan untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai rhitung > rtabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

#### 4.1.5 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha menurut (Juliandi, 2013) sebagai berikut :

Dengan keterangan

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  : Varians total

Variabel	Cronbach Alpha	r	Keterangan
Motivasi	0,707	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,643	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,707	0,6	Reliabel

Tabel 4.9 Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap Cronbach Alpha > 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

#### 4.1.6 Menguji Asumsi Klasik

##### 4.1.6.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variable normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak dengan melihat nilai probabilitas sig dari Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.111	48	.182	.975	48	.394

a. Lilliefors Significance Correction

Table 4.10 Uji Normalitas

Tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa nilai probabilitas sig (2-tailed) di variable unstandardized Residual Kolmogorov-Smirnov (0,182) > 0,05 sehingga data berdistribusi normal dan dapat di lanjutkan ke uji berikutnya.

#### 4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinariatas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variable independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	6.235	3.535		1.481	.146		
motivasi	.066	.118	.090	.558	.580	.273	3.667
kepuasan kerja	.789	.172	.774	4.590	.000	.273	3.667

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Table 4.11 Uji Multikolinearitas

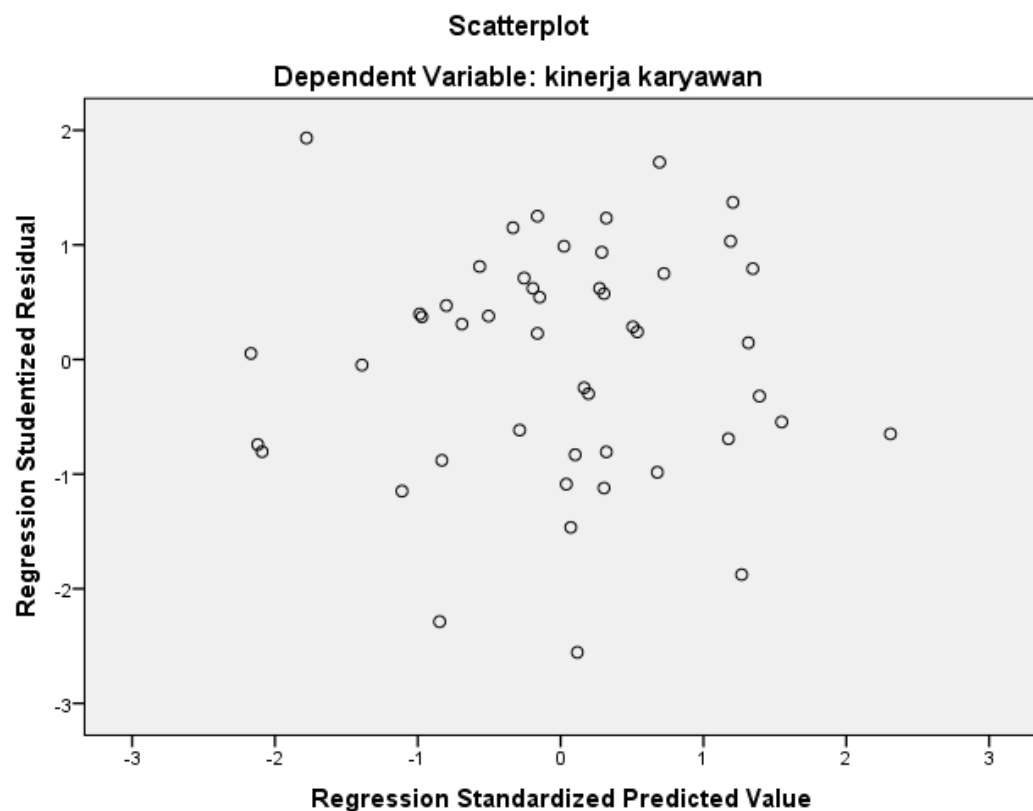
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaanvariansdari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

#### 4.1.7 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	6.235	3.535		1.481	.146		
motivasi	.066	.118	.090	.558	.580	.273	3.667
kepuasan kerja	.789	.172	.774	4.590	.000	.273	3.667

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Table 4.12 Coefficients Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.235 + 0,066 X_1 + 0,789 X_2$$

Dari persamaan di atas berarti kinerja karyawan akan meningkat jika motivasi dan kepuasan kerja juga ditingkatkan kualitasnya. Namun koefisien regresi kepuasan kerja yang mendominasi meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,789 dibandingkan motivasi yang hanya 0,066.

## 4.1.8 Uji Hipotesis

### 4.1.8.1 Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variable bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.235	3.535		1.481	.146
	motivasi	.066	.118	.090	.558	.580
	kepuasan kerja	.789	.172	.744	4.590	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.13 Uji t

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan dengan rumus,  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2,01410$ . Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%,  $\alpha = 0,05$ . Dapat dilihat di tabel  $t_{hitung}$  dari variable motivasi adalah 0,558, dan dapat dilihat juga di tabel  $t_{hitung}$  dari variable dari kepuasan kerja adalah 4,590.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat di peroleh sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} (0,558) < t_{tabel} (2,01410)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} (4,590) > t_{tabel} (2,01410)$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima, Kesimpulannya: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

### 4.1.8.2 Uji f (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel motivasi dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (*Kinerja karyawan*).

Pengujian ini menggunakan kriteria jika  $p\text{-value} < \text{dari } level\ of\ significant$  yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.  $F_{tabel}$  dapat dihitung dengan cara  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 48) = 3,20$ .

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.496	2	420.248	47.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	400.483	45	8.900		
	Total	1240.979	47			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Tabel 4.14 Uji F

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} (47,221) > F_{tabel} (3,20)$ , (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: bahwa variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan).

#### 4.1.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.663	2.983

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja motivasi

Tabel 4.15 Uji Determinasi  $d^2$ )

Dari hasil di dapatkan nilai *Adjust R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.663 yang artinya pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya (33,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar (0,558) mana lebih kecil dari  $t_{tabel} (2,01410)$ . Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_a$  ditolak untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019),(Rosmaini & Tanjung, 2019),(Bukhari & Pasaribu, 2019), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan



terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019). (Imelda, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Gultom, 2014), (Sembiring & Tanjung, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2017) , (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai thitung untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah (4,590) lebih besar dari ttabel (2,01410). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020),(Jufrizen, 2016),(Harahap & Tirtayasa, 2020),(Saragih & Simarmata, 2018),(Jufrizen & Intan, 2021),(Jufrizen, 2018) yang menyimpulkan bahwa: kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Arda, 2017), (Imelda, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Nabawi, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Citra & Fahmi, 2019),(Jufrizen & Sitorus, 2021), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring & Tanjung, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian yang menunjukkan dengan diperoleh nilai Fhitung (47,221) > Ftabel (3,20), (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05) Berdasarkan hasil yang diperoleh H0 ditolak, artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan, (Citra & Fahmi, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Imelda, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saragih & Simarmata, 2018), (Wahyudi & Tupti, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} (0,558) < t_{tabel} (2,01410)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} (4,590) > t_{tabel} (2,01410)$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima, Kesimpulannya: Kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan.

3. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} (47,221) > F_{tabel} (3,20)$ , (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megamas Plaza Bangunan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada pimpinan di PT Megamas Plaza Bangunan dalam memberikan pembinaan kepada karyawan untuk menghargai prestasi karyawan, agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Disamping itu disarankan untuk pimpinan memperhatikan para pekerja agar memberikan rasa nyaman bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Disarankan pada pimpinan di PT Megamas Plaza Bangunan agar mempertahankan penerimaan gaji karyawan secara tepat waktu setiap bulan, dan memberikan gaji karyawan yang lebih layak untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.
3. Disarankan pada pimpinan di PT Megamas Plaza Bangunan agar mempertahankan kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu, dan memperhatikan para karyawan untuk lebih bekerja sama dengan karyawan lain baik satu divisi ataupun tidak.

## 5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran,

anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 48 responden yaitu karyawan tetap pada PT Megamas Plaza Bangunan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswandi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(28), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Edison, E., Komariyah, I., & Anwar, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1, 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8305>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *In Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa*, 841–856.
- Juliandi, A. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M200.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehersono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak Prenadamedia Group.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Surabaya: CV Sah Media.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Alih Bahasa: Hadayana. Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.



- Serdamayanti, S. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Keenam Belas)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.

# LAMPIRAN

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Muhammad Hayatul Ikhsan  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 08 Maret 2000  
Jenis Klamin : Laki-Laki  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl Sm Raja Gg Keluarga No 3  
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

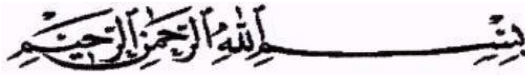
### **Nama Orang Tua**

Ayah : Jufri Chaniago  
Ibu : Mulyati  
Alamat : Jl Sm Raja Gg Keluarga No 3

### **Pendidikan Formal**

1. SD AL ULUM Medan pada tahun 2012
2. SMP AL ULUM Medan pada tahun 2015
3. SMA AL ULUM Medan pada tahun 2018
4. Kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara pada tahun 2022

## KUESIONER PENELITIAN



Assalam' mualaikum Wr. Wb

### Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megamas Plaza Bangunan

Bpk/Ibu Yang Terhormat:

Bersama ini saya Muhammad Hayatul Ikhsan (1805160414) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informai ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

#### A. Data Responden

1. No Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia : 1. 21- 25 Tahun : ( ) 4. 36 - 40 Tahun : ( )  
2. 26 - 30 Tahun : ( ) 5. 41 - 45 Tahun : ( )  
3. 31 - 35 Tahun : ( ) 6. 46 > Tahun : ( )
3. Jenis Klamin : 1. Laki - Laki : ( ) 2. Perempuan : ( )
4. Tingkat Pendidikan : 1. SMA : ( ) 3. S1 : ( )  
2. D1-D3 : ( ) 4. S2 : ( )

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

- a. SS: Sangat Setuju =5
- b. S: Setuju =4
- c. KS: Kurang Setuju =3
- d. TS: Tidak Setuju =2
- e. STS: Sangat Tidak Setuju =1

**Kinerja Pegawai (Y)**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>Jumlah pekerjaan</b>					
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target perusahaan					
2.	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan target perusahaan					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
3.	Hasil dari pekerjaan saya selalui diakui oleh pimpinan saya					
4.	Saya selalu menerima pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu diberikan					
6.	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan saya					
	<b>Kehadiran</b>					
7.	Saya selalu tepat waktu hadir di perusahaan					
8.	Saya tidak akan keluar di perusahaan sebelum waktunya pulang					

<b>Kemampuan Kerja Sama</b>						
9.	Saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak					
10.	Saya akan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja					

**Motivasi (X1)**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Kerja Keras</b>						
1.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
<b>Orientasi masa depan</b>						
3.	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan					
4.	Saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan di masa depan untuk mencapai suatu tujuan					
<b>Usaha untuk maju</b>						
5.	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja					
6.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk					

	maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan					
	<b>Rekan kerja yang dipilih</b>					
7.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
8.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya					
	<b>Tingkat cita – cita yang tinggi</b>					
9.	Saya selalu berambisi dan memberikan yang terbaik dengan tujuan untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan					
10.	Saya selalu berusaha untuk mendapatkan gaji yang saya inginkan					
	<b>Orientasi tugas/ sasaran.</b>					
11.	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
12.	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas					
	<b>ketekunan</b>					
13.	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan					

14.	Di saat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor					
	<b>Pemanfaatan waktu</b>					
15.	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan					
16.	Saya selalu memaksimal waktu yang saya punya untuk mencapai target perusahaan					

### Kepuasan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>					
1.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan					
2.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan					
	<b>Pengawasan</b>					
3.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja					
4.	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Gaji</b>					
5.	Saya menerima gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
6.	Upah/gaji yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
	<b>Promosi</b>					



7.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan					
8.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier					
	<b>Rekan kerja</b>					
9.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
10.	Saya merasa puas dengan interkasi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja					

Responden	Motivasi X1																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	5	3	5	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	64
2	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	67
3	2	5	3	4	3	3	5	5	2	3	4	5	4	4	4	3	59
4	2	5	3	3	3	4	4	5	2	4	3	4	3	5	3	4	57
5	4	5	2	4	2	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	62
6	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	2	3	5	4	64
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	4	5	68
8	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	68
9	2	5	2	4	5	5	5	5	2	4	2	5	4	2	4	4	60
10	4	4	2	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3	5	3	60
11	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	60
12	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	1	5	4	4	5	3	66
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	5	69
15	3	5	4	1	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	1	4	58
16	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	1	4	3	46
17	4	5	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	53
18	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	67
19	2	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	53
20	4	5	2	5	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	5	3	56
21	4	5	3	2	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	2	4	59
22	4	5	2	5	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	59
23	2	5	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	1	2	4	2	44
24	2	5	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	49
25	2	5	2	4	2	3	4	4	2	3	1	4	2	1	4	3	46
26	2	5	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	2	3	3	5	53
27	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	54
28	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	1	5	1	3	4	3	54
29	4	5	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	59
30	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	2	2	3	4	4	61
31	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	62
32	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	52
33	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	54
34	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	51
35	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	51
36	5	5	5	5	4	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	50
37	2	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	48
38	1	4	2	3	2	3	4	4	5	5	2	4	2	2	5	3	49
39	1	3	2	2	2	2	5	5	4	4	3	5	2	3	2	2	45
40	4	4	2	3	2	3	2	2	1	1	4	2	3	4	3	3	45
41	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	2	4	4	1	55

42	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
43	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	2	60
44	5	3	3	2	3	2	3	3	5	5	4	3	2	4	2	2	48
45	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	55
46	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	59
47	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	58
48	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57

Responden	Kepuasan kerja X2										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	3	5	4	3	5	3	4	1	3	5	36
2	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	43
3	3	5	4	3	4	3	2	5	3	5	37
4	4	5	3	3	3	3	2	5	4	5	37
5	3	5	4	2	4	2	4	4	3	5	36
6	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	42
7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
8	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	41
9	5	5	2	2	4	5	2	5	4	5	39
10	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	37
11	3	5	3	3	4	3	4	5	3	5	38
12	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	42
13	4	5	1	5	4	5	4	4	4	5	41
14	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	42
15	4	5	3	4	1	4	3	4	4	5	37
16	3	2	1	4	4	4	2	4	3	5	32
17	3	4	3	4	1	4	4	4	3	5	35
18	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	41
19	3	4	4	3	2	3	4	5	3	5	36
20	3	3	4	2	5	2	4	5	3	5	36
21	4	5	3	3	2	3	4	1	4	5	34
22	3	4	3	2	5	2	4	5	4	5	37
23	2	3	2	2	4	2	2	1	2	5	25
24	4	4	3	2	2	2	2	3	4	5	31
25	3	4	1	2	4	2	2	3	3	5	29
26	3	5	3	3	3	3	2	5	3	5	35
27	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	36
28	3	5	1	3	4	3	3	5	3	5	35
29	5	3	4	3	3	3	4	1	5	5	36

30	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	42
31	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	38
32	3	3	1	3	4	3	4	1	3	5	30
33	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	34
34	2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	35
35	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	33
36	3	3	1	5	5	5	5	5	3	5	40
37	2	4	3	3	4	3	2	5	2	3	31
38	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	25
39	2	5	3	2	2	2	1	5	2	3	27
40	3	2	4	2	3	2	4	5	3	4	32
41	3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	33
42	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	25
43	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	37
44	2	3	4	3	2	3	5	5	2	3	32
45	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	32
46	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5	39
47	5	4	2	3	3	3	3	4	5	4	36
48	3	4	4	3	3	3	4	2	3	5	34

Responden	Kinerja karyawan Y										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	1	5	3	5	3	3	5	37
2	5	4	3	5	5	3	5	3	4	5	42
3	5	2	3	5	5	4	5	3	3	5	40
4	5	2	3	5	5	5	5	3	3	4	40
5	5	4	2	4	5	3	5	2	2	5	37
6	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	43
7	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	45
8	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	45
9	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	45
10	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
11	5	4	3	5	5	2	5	3	3	5	40
12	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
13	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
14	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	42
15	5	3	4	4	5	2	5	4	4	5	41
16	2	2	4	4	2	2	5	4	4	2	31
17	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
18	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5	40

19	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	40
20	3	4	2	5	3	4	5	2	2	3	33
21	5	4	3	1	5	4	5	3	3	5	38
22	4	4	2	5	4	3	5	2	2	4	35
23	3	2	2	1	3	3	5	2	4	3	28
24	4	4	2	3	4	4	5	2	2	4	34
25	4	2	2	3	4	3	5	2	2	4	31
26	5	2	3	5	5	3	5	3	3	3	37
27	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	34
28	5	3	3	5	5	1	5	3	3	5	38
29	3	4	3	1	3	2	5	3	3	3	30
30	5	4	3	5	5	2	5	3	3	2	37
31	5	4	3	3	5	4	5	3	3	5	40
32	3	4	3	1	3	1	5	3	3	3	29
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	38
35	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	37
36	3	5	5	5	3	4	5	5	4	3	42
37	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	34
38	4	1	2	1	4	2	4	2	2	4	26
39	5	1	2	5	5	5	3	2	2	5	35
40	2	4	2	5	2	2	4	2	2	2	27
41	5	3	3	2	5	4	3	3	3	5	36
42	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	26
43	5	4	3	2	5	2	4	3	3	5	36
44	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	35
45	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	35
46	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	37
47	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
48	4	4	3	2	4	2	5	3	3	4	34

Tabel Uji Validitas Variable Motivasi

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>rtabel</b>	<b>probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,430	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,329	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,423	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,451	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,664	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,551	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,656	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,375	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,699	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,372	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,497	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,480	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,350	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,553	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>rtabel</b>	<b>probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,636	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,472	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,347	0,2845	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 4	0,500	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,443	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,605	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,492	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,448	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,485	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>rtabel</b>	<b>probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,669	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,310	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,709	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,461	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,669	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,384	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,319	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,709	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,651	0,2845	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,524	0,2845	0,000<0,05	Valid

Tabel Uji reabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>r</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0,707	0,6	Reliabel

Kepuasan Kerja	0,643	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,707	0,6	Reliabel

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.111	48	.182	.975	48	.394

a. Lilliefors Significance Correction

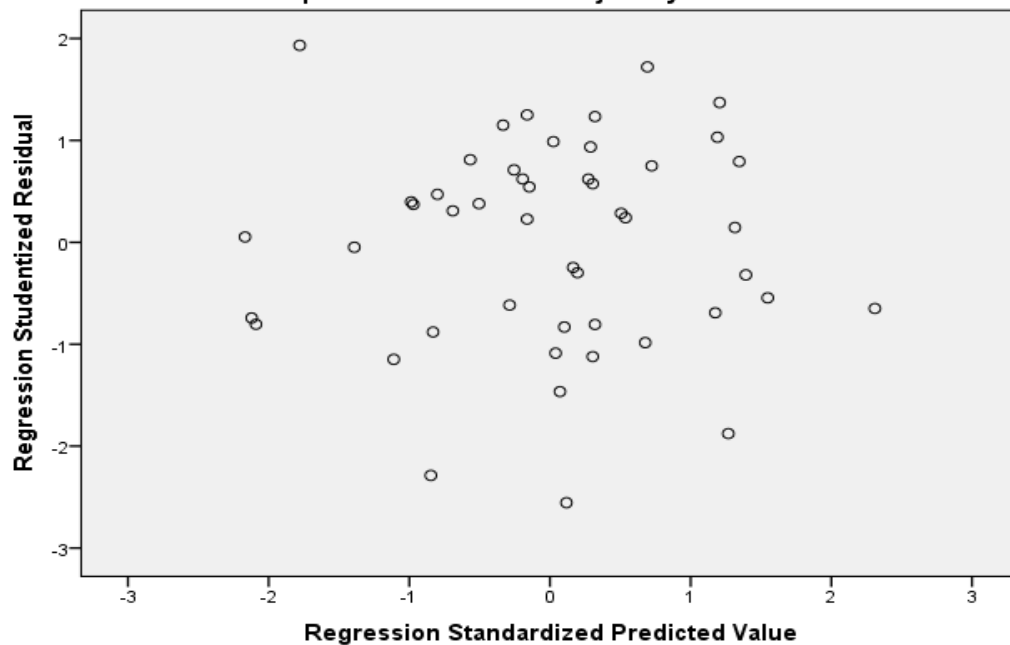
### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	d Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.235	3.535		1.481	.146		
motivasi	.066	.118	.090	.558	.580	.273	3.667
kepuasan kerja	.789	.172	.774	4.590	.000	.273	3.667

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan





### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.235	3.535		1.481	.146
	motivasi	.066	.118	.090	.558	.580
	kepuasan kerja	.789	.172	.744	4.590	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840.496	2	420.248	47.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	400.483	45	8.900		
	Total	1240.979	47			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , motivasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.663	2.983

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja motivasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 683 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 20 Sya'ban 1443 H  
Lampiran : 23 Maret 2022 M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Megamas Plaza Bangunan  
Jln. Gatot Subroto No.102 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Muhammad Hayatul Ikhsan**  
Npm : **1805160414**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

 Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,MSI.**

**Tembusan :**  
1. Peringgal





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 683 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 23 Maret 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Muhammad Hayatul Ikhsan  
**N P M** : 1805160414  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Dosen Pembimbing** : Dr.Hj.R.Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 20 Sya'ban 1443 H  
23 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANTINI, SE., M.M., M.Si.**

**Tembusan :**

1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

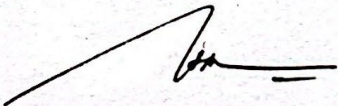
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2015/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2022

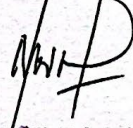
Nama Mahasiswa : Muhammad Hayatul Ikhsan  
NPM : 1805160414  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si 12/1/2022  
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 14 Januari 2022

Dosen Pembimbing

  
(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**NAMA** : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
**NPM** : 1805160414  
**PRODI** : MANEJEMEN  
**KONSTRASI** : SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

ITEM	HASIL EVALUASI	TANGGAL	PARAF
Bab 1	- latar belakang: perlu penambahan dan penyempurnaan permasalahan. - Sesuaikan dgn. Identifikasi/Rumusan masalah dan Tujuan penelitian	7-2-2022	/
Bab 2.	- Tambahkan beberapa pendapat ahli (gunakan variabel) - Tambahkan hasil penelitian terdahulu utk kerangka konseptual.		/
Bab 1.	- Pertajam fenomena masalah di latar belakang.	27.2.2022.	/
Bab 2.	+ Cari jurnal yg relevan (lebih banyak)		/
Bab 3.	• Perbaiki sample dan waktu penelitian. • Pastikan metoda analisis data		/
Bab 1	• Merapikan tulisan yg sistematis	16.3.2022.	/
Bab 2	• Mempersiapkan tambahan teori selanjut variabel		/
Bab 3	• metoda analisis data masih perlu diteliti dan diperbaiki	24.3.2022.	/
Daftar Pustaka	- Pastikan kutipan ada pada daftar pustaka	24.3.2022	/
Persetujuan Seminar Proposal			/

Medan, Maret 2022

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

Dr. Hj. R Sabrina, M.SI.

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.SI.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**NAMA** : MUHAMMAD HAYATUL IKHSAN  
**NPM** : 1805160414  
**PRODI** : MANEJEMEN  
**KONSTRASI** : SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

ITEM	HASIL EVALUASI	TANGGAL	PARAF
Bab 1	- judul diperbaiki sesuai arahan	25.03.2022	
Bab 2	- judul ditambahkan dan sesuai lengkap	25.03.2022	
Bab 3	- judul diperbaiki	25.03.2022	
Daftar Pustaka	- sesuai disesuaikan	25.03.2022	
Persetujuan Seminar Proposal	sehyu utk maju seminar proposal	25.03.2022	

Medan, Maret 2022

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

Dr. Hj. R Sabrina, M.SI.

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.SI.



## PT. MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

Office : Jl. Jend. Gatot Subroto No. 102 Medan 20118 - North Sumatera - Indonesia  
Phone : +62-61 4527858 (Office) +62-61 4147968 (Hunting Line) Fax : +61-61 4149165  
Email : customer\_info@homesmart.co.id  
Website : www.homesmart.co.id

Kepada Yth : Bapak/Ibu Pimpinan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di tempat  
No. Ref. : 025/MPB/III/2022

Dari : PT. Megamas Plaza Bangunan  
Tanggal : 25 Maret 2022

CC : File

Hal : **Izin Riset Pendahuluan**

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan dan beritahukan, sehubungan dengan Surat Nomor : 683/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tertanggal 23 Maret 2022 perihal : "Izin Riset Pendahuluan", maka dengan ini kami memberikan izin kepada :

N a m a : Muhammad hayatul ikhsan  
Npm : 1805160414  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Untuk melakukan riset di PT. Megamas Plaza Bangunan sesuai dengan kebutuhan dari pihak kampus/universitas.

Demikian kami sampaikan untuk dijadikan pedoman. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.

Hormat kami,



**SRyatman**  
HRD & GA Manager

*Home Smart*



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 14 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Muhammad Hayatul Ikhsan  
**N . P . M .** : 1805160414  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 08 Maret 2000  
**Alamat Rumah** : Jl.Sm Raja G Keluarga No. 3 Medan  
**JudulProposal** :Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megamas Plaza Bangunan

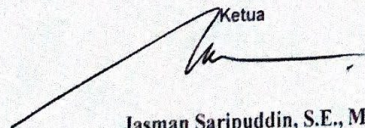
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Persebaran judul dirapikan agar tidak terpenggal 2 kata yg merupakan satu variabel.
Bab I	Fenomena masalah pd latar belakang agar dipertajam dan diuraikan lebih mendalam
Bab II	Tambahkan referensi dan perjelas kerangka konseptual...
Bab III	Jumlah sample dikurangi pimpinan/HRD dan sempurnakan usulan uji pengelakan data...
Lainnya	daftar isi agar membuat "indikator" pd subbag akhir dan daftar pustaka / kutipan kutip sistem kekinian
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

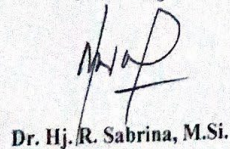
Medan, Kamis, 14 April 2022

TIM SEMINAR

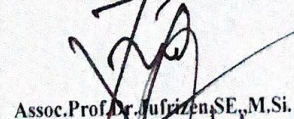
Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

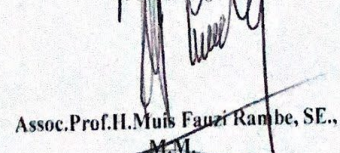
Pembimbing

  
Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Sekretaris

  
Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc.Prof. H. Muis Fauzi Rambi, SE.,  
M.M.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 April 2022** menerangkan bahwa:

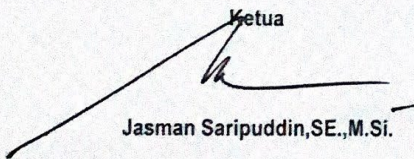
Nama : Muhammad Hayatul Ikhsan  
N.P.M. : 1805160414  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 Maret 2000  
Alamat Rumah : Jl.Sm Raja G Keluarga No. 3 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megamas Plaza Bangunan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.**

Medan, Kamis, 14 April 2022

TIM SEMINAR

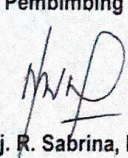
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

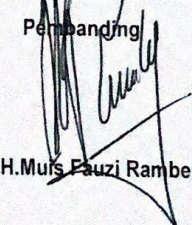
Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

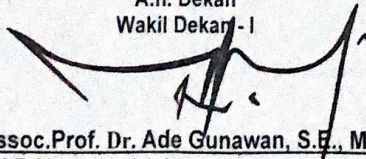
Pembimbing

  
Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. H. Murs Fauzi Rambe, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar menyebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1361/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 03 Dzulhaidah 1443 H  
03 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Megamas Plaza Bangunan**  
Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Hayatul Ikhsan**  
N P M : **1805160414**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasamanya yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM, M.Si**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal





## PT. MEGAMAS PLAZA BANGUNAN

Office : Jl. Jend. Gatot Subroto No. 102 Medan 20118 - North Sumatera - Indonesia  
Phone : +62-61 4527858 (Office) +62-61 4147968 (Hunting Line) Fax : +61-61 4149165  
Email : customer\_info@homesmart.co.id  
Website : www.homesmart.co.id

Kepada Yth : Bapak/Ibu Pimpinan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di tempat  
No. Ref. : 046/MPB/VI/2022

Dari : PT. Megamas Plaza Bangunan  
Tanggal : 07 Juni 2022

CC : File

Hal : **Izin Menyelesaikan Riset**

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan dan beritahukan sehubungan dengan Surat dengan Nomor : 1361/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tertanggal 03 Juni 2022 maka dengan ini kami memberikan izin untuk menyelesaikan riset di Perusahaan kami kepada saudara berikut ini :

N a m a : Muhammad Hayatul Ikhsan  
NPM : 1805160414  
Semester : VIII ( Delapan )  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Demikian kami sampaikan untuk dijadikan pedoman. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.

Hormat kami,



**SRyatman**  
HRD & GA Manager

*Home Smart*

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Hayati Ikhsan  
NPM : 1005160414  
Konsentrasi : SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 6 Juli 2022  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.