

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PT. MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : FAHRUL ROZY
NPM : 1605160401
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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 Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 22 Oktober 2020, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : FAHRUL ROZY
NPM : 1405160401
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. MEDAN MEDIA GRAFIK ATAMA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(Ir. SATRIA TIRTA YASA M.M., Ph.D) (HADE CHANDRA BAE BARA, SE., M.M)

Pembimbing

(YUDI SISWADI SE., M.M)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., M.M, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : FAHRUL ROZY
NPM : 1605160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MEDAN MEDIA
GRAFIKATAMA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

(YUDI SISWADI, SE., M. M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FAHRUL ROZY
NPM : 1605160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MEDAN MEDIA
GRAFIKATAMA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Ket
18/09/2020	- Proposal skripsi diterima (doc) - Periksa kembali kecocokan distribusi indikator variabel dalam koesioner - Periksa kembali Teknik analisis data yan dipakai dalam penelitian		daring
27/09/2020	- Cocokkan diskripsi variabel penelitian & analisis data dengan hasil validasi koesioner		daring
30/09/2020	- Perbaiki dan cocokkan pernyataan no 4 pada pembahasan dengan hasil uji hipotesis dan isi abstraksi - Pembahasan keseluruhannya buat lebih tajam		daring
06/10/2020	- Perbaiki Kesimpulan & Saran		daring
08/10/2020	- Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar pustaka dan lampiran-lampiran		daring
09/10/2020	Acc untuk di Ujikan Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)		daring

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

(YUD) SISWADI, SE., M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FAHRUL ROZY
NPM : 1605160401
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PADA PT. MEDAN MEDIA
GRAFIKATAMA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Nov 2020

Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA

Fahrul Rozy

Email: Fahrulrozy271@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Medan Media Grafikatama sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa t-hitung sebesar 7,900 t-tabel sebesar 2,01063, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama. Saran dari penelitian ini: lebih ditingkatkan sosialisasi antara karyawan lama dengan karyawan yang baru, Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawan agar lebih optimal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON PERFORMANCE AT PT. MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA

Fahrul Rozy

Email: Fahrulrozy271@gmail.com

Management Study Program

**Faculty of Economics And Business, Muhammadiyah University, North
Sumatra**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on performance. The research method used is the associative research method. The population in this study were employees of PT. Medan Media Grafikatama as many as 50 people. Sampling in this study using a saturated sample (saturated sample). The sample in this study was 50 people. The data collection technique used is by obtaining data obtained from a questionnaire / questionnaire. This research data processing was not processed manually, but using SPSS statistical software. The calculation results show that work motivation affects performance by 55.6% and the remaining 44.4% is influenced by other factors. From the significant calculation, the calculation result shows that the t-count is 7,900 t-table of 2,01063, then H0 is rejected and H1 is accepted. So the conclusion is that there is a significant and positive influence between work motivation on performance at PT. Medan Media Grafikatama. Suggestions from this study: to further improve the socialization between old employees and new employees, it is better for companies to pay more attention to employee performance so that it is more optimal.

Keywords: Work motivation, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahuwa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun serta saran untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :**“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama”**. dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Ardiman dan Ibunda Gusnita yang telah banyak memberikan dorongan moril, materil serta kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Raihanah Daulay, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai akademik.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
11. Bapak Ernes Simanjuntak selaku Direktur PT. Medan Media Grafikatama.
12. Kepada seluruh karyawan di PT. Medan Media Grafikatama.
13. Kepada seluruh Sahabat-sahabat dan saudara saya Muhammad Zikri Abdillah, Ridho Mambo Matius, Andreyan Ramadhan, Zulhelmi Koto, Heru

Agustino Dermawan, Ryan Suryadinata, Juli Anila Sari, Alif Julhanif, Dessya, Ella Rahayu, Enny Prima Siregar, Ryan Surya Dinata, Bayu Krisna, Rizky Ridho, Ega Zuhairi dan Mobile Legend Bang bang.

14. Kepada seluruh teman-teman H-Manajemen Pagi khususnya untuk terima kasih atas semangat, dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya Rabbal'alamin

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2020

Penulis

FAHRUL ROZY
1605160401

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Identifikasi masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	
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 Karyawan...	8
2.1.1.4 Indikator-indikator kinerja karyawan	10
2.1.2 Motivasi kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi kerja.....	14
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja	15
2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	17
2.2 Kerangka Konseptual.....	21
2.3 Hipotesis	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Definisi Operasional	23
3.2.1 Kinerja.....	23
3.2.3 Motivasi	24
3.3 Tempat dan waktu Penelitian.....	25
3.3.1 Tempat Penelitian	25
3.3.2 Waktu Penelitian.....	25
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	25

3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	26
3.5.1 Wawancara.....	27
3.5.2 Kuesioner	27
3.6 Teknik Analisis data.....	32
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	37
4.1.2 Identitas Responden	37
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	39
4.2 Analisis Data	43
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	47
4.2.3 Uji Hipotesis	49
4.2.4 Koefisien Determinasi	49
4.3 Pembahasan.....	50
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variable Kinerja	24
Tabel 3.2 Indikator Variabel Motivasi Kerja	24
Tabel 3.3 Waktu Penelitian	25
Tabel 3.4 Jumlah Populasi	26
Tabel 3.5 Penilaian skala Likert	27
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	29
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	30
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.1 Skala Likert	37
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Responden Menurut Usia	38
Tabel 4.4 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.5 Responden Menurut Lama Kerja	39
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	39
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X)	41
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	47
Tabel 4.10 Uji-t	48
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	22
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t.....	35
Gambar 4.1 Histogram.....	45
Gambar 4.2 Kurva P-Plot.....	45
Gambar 4.3 Scaterplot.....	47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia berperan utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau perusahaan dan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak ada satupun organisasi atau perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan kerja yang memadai. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya, dalam mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja yang baik karena dalam hal ini kinerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu penting untuk memperhatikan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan meningkat.

Kinerja merupakan salah satu penentu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan selama periode tertentu (Agusta & Sutanto, 2013). Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang

kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor Motivasi Kerja. Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019). Sedangkan menurut (Yusuf, 2015, hal.263) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Demikian jika seseorang karyawan yang mendapatkan motivasi terpengaruh akan melakukan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Di dalam motivasi kerja ada faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu rasa aman seorang karyawan dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja sesuai bagi karyawan, perlakuan yang adil dari manajemen, karena motivasi kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan dalam melakukan pencapaian tertentu. Seorang karyawan akan mendapatkan penghargaan atau bonus jika mendapatkan motivasi untuk mendorong atau meningkatkan keterampilan dan semangat dalam kinerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. Medan Media Grafikatama didirikan pada tahun 1997, yang beralamat di Jln. Pelita Raya No. 46 Dusun III KIM Star Tanjung Morawa yang dimana

merupakan anak perusahaan dari Kompas Gramedia Group yang bergerak dibidang jasa printing dan percetakan yang mulai mengembangkan teknologi Cetak Jarak Jauh (CJJ).

Berdasarkan hasil pengamatan dan komunikasi langsung dengan HRD dan sumber sumber yang berkaitan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan motivasi kerja pada PT. Medan Media Grafikatama. Yang dimana kinerja karyawan belum optimal dikarenakan kurangnya mendapatkan apresiasi dari atasan sehingga membuat keseimbangan kinerja tidak baik dan efektif, selain itu masalah motivasi yang dimana terjadi diakibatkan kesenjangan status antara karyawan tetap dengan kontrak maka tidak adanya dorongan semangat yang diberikan antara satu sama lain.

Dari penjelasan diatas, maka penulis sangat ingin melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Lebih tepatnya judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan pada PT. Medan Media Grafikatama maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya kesenjangan status antara karyawan tetap dengankontrak mengakibatkan tidak adanya dorongan semangat yang diberikan antara satu sama lain

2. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal dikarenakan kurangnya apresiasi dari atasan sehingga belum tercapainya target yang diinginkan perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. Pada penelitian ini penulis terbatas pada bagian motivasi kerja dan kinerjanya dilakukan pada karyawan PT. Medan Media Grafikatama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medan MediaGrafikatama?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan Media Grafikatama.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada beberapa hal manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
 - b. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Medan Media Grafikatama khususnya tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan atas sesuatu yang telah diterima dan bertanggung jawab untuk organisasi atau perusahaan, dengan adanya kinerja untuk organisasi dan perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang.

Pengertian 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 (Moehariono, 2012, hal.95). Menurut (Wibowo, 2007, hal.7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal.172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Noor, 2013, hal.271) kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2016).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang baik dan tidak terlepas dari sumber daya manusia.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Darodjat, 2015, hal.120) penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangannya, penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Sistem penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja.

Menurut (Yusuf, 2015, hal.216) tujuan penilaian kinerja secara umum, dapat diberikan atas dua macam yakni:

1. Untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
2. Untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang. Berbagai informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi maupun kebutuhan bagi kegiatan SDM lainnya.

Menurut (Bachrun, 2011, hal.43) manfaat penilaian kinerja bagi pekerja adalah memberikan indikasi awal bahwa kinerja yang mereka hasilkan baik atau buruk sehingga ada kesempatan untuk memperbaikinya.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Moeheriono,2012, hal.139) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap semua karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan Kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut diatas, terkait dengan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi, yaitu: variabel individu, psikologi, dan organisasi.

Menurut (Bachrun, 2011, hal.28) beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, yaitu jika seseorang termotivasi ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan agar menghasilkan kinerja yang baik.
2. Kompetensi, yaitu dasar yang dimiliki oleh seseorang individu dalam kinerja secara kausal memenuhi kriteria yang di perlukan dalam organisasi.
3. Lingkungan Kerja, yaitu aspek yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang seiring meningkat dalam organisasi.
4. Kejelasan Peran, yaitu karakteristik seorang karyawan yang mempunyai kinerja sesuai tanggung jawab atau pekerjaan di dalam organisasi.
5. Penghargaan, yaitu sesuatu yang di butuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja individu secara baik dan efisien.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012, hal.234) terdapat indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, antara lain:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja

Berikut penjelasan dari indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 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) Ketetapan Waktu
setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran
suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama
tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.

Menurut (Kasmir, 2016, hal.208) adapun indikator kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar Karyawan

Berikut penjelasan dari indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan reduksi yang dihasilkan dari kinerja yang dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

- 3) Waktu(jangka)

Dalam pekerjaan tentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya karyawan sangat dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5) Pengawasan

Setiap perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keinginan atau kehendak yang muncul untuk menimbulkan semangat atau dorongan kerja seseorang dalam bekerja secara optimal guna mencapai suatu tujuan. Menurut (Yusuf, 2015, hal.263) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Sutrisno, 2009, hal.110) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat

perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Menurut (Fahmi, 2016, hal.87) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2018).

Menurut (Bangun, 2012, hal.313) motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang menjadi semangat pendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sudah di bebani kepadanya dengan hasil kinerja yang baik pula.

Teori motivasi menurut (Daulay et al., 2017, hal. 193-194) sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg, yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Dalam pandangan lain, dua faktor yang dimaksudkan dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua rangkaian kondisi. Kondisi pertama dimana orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene-motivators*) dan faktor ekstrinsik dan intrinsik (*extrinsic-intrinsic*).

2. Teori motivasi McClelland, menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana karyawan tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.
3. Teori keadilan (*Equip theory*), asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Saydam, 2000, hal.45) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut (Widyarini, 2009, hal.4) tujuan yang memotivasi berasal dari tiga aspek yaitu, aspek biologis, aspek belajar (pengalaman dan lingkungan sosial), dan aspek pikir (*thinking*) yang kita miliki. Ini secara khusus menyoroti pentingnya tujuan dalam menggerakkan perilaku. Hal ini mengingat bahwa tujuan dapat diciptakan, sehingga akan sangat bermanfaat untuk menjelaskan bagaimana agar kita dapat terus memiliki motivasi dalam hidup.

Menurut (Pianda, 2018, hal.59) manfaat motivasi yang utama 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 Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang yang mau mengajarkan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau berkerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih

tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Dimana keinginan untuk berkerja keras akan mendapatkan pengakuan dari pimpinan ataupun kerabat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang, keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh keseluruhan karyawan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009, hal.838) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: 1. Kemungkinan untuk berkembang 2. Jenis pekerjaan 3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.2.4. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017, hal.111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan Waktu

Berikut penjelasan dari indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, yaitu Pekerjaan yang tidak terasa berat saat anda bekerja keras, fokus pada tujuan anda akan membuat pekerjaan apapun terasa jauh lebih mudah.

- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu gambaran tentang masa depan yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
- 3) Tingkat cita cita yang tinggi, yaitu kunci yang akan menentukan masa depan dan memotivasi dirinya sehingga sikap perilaku dan segala aktivitas yang dilakukan gunanya untuk suatu hari nanti.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu suatu hal untuk mengetahui tugas tanggung jawab ke karyawan agar bekerja dengan baik dan efektif..
- 5) Usaha untuk maju, yaitu pola pikir yang memandang masa depan dengan memotivasi diri dari aktivitas atau kegiatan yang sudah dilakukan dari awal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 6) Ketekunan, yaitu upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 7) Rekan kerja, yaitu tempat kita berbagi ataupun bekerja sama mengenai hal hal yang harus dikerjakan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Mohtar, 2019, hal.13) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut, yaitu:

- 1) Motivasi dari dalam diri meliputi:
 - a. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
 - b. Dorongan untuk menghindari kegagalan
 - c. Dorongan untuk bekerja keras
 - d. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

2) Motivasi dari luar diri meliputi:

- a. Pujian
- b. Hukuman
- c. Aturan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Motivasi dari dalam diri meliputi:

- a. Dorongan untuk meningkatkan prestasi

Karyawan yang mendapatkan motivasi berupa dari interaksi atau hubungan kerja sama yang kooperatif akan meningkatkan prestasi kinerja yang baik dan optimal.

- b. Dorongan untuk menghindari kegagalan

Perasaan yang tidak ingin gagal dalam kinerja yang sudah diberikan kepadanya dan bertanggung jawab sepenuhnya.

- c. Dorongan untuk bekerja keras

Karyawan yang bekerja keras untuk mencapai suatu yang sudah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam persaingan.

- d. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Keinginan karyawan untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan.

2) Motivasi dari luar diri meliputi:

- a. Pujian

Pujian adalah sesuatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

b. Hukuman

Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku karyawan ke yang lebih baik lagi.

c. Aturan

Aturan adalah suatu pedoman agar karyawan dapat kerja secara tertib dan teratur.

Sedangkan George dan Jones dalam (Julistia, 2015) adapun indikator Motivasi Kerja, antara lain:

- 1) Arah Perilaku (*direction of behavior*)
- 2) Tingkat Usaha (*level of effort*)
- 3) Tingkat Kegigihan (*level of persistance*)

Berikut penjelasan dari indikator Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1) Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat Usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi Kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat Kegigihan (*level of persistance*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan

masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

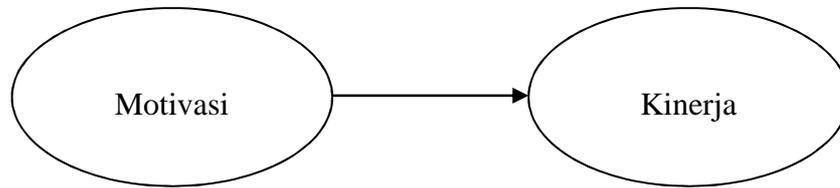
2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Dalam artian lainnya yaitu melihat gambaran tentang mengenai keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan mendapatkan motivasi yang membangun dan mendorong dirinya sehingga mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020), (Nasution & Pasaribu, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Gultom, 2014), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan, 2011), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018), (Wahyudi, et al., 2019), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Siahaan, et al., 2019) menunjukkan adanya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil penelitian diatas bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi lah sumber daya manusia yang ada dan mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Dari penjelasan

diatas, maka kerangka konseptual pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2.3. Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015. hal.111) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan masalah sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Medan Media grafikatama.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono 2017, hal.11) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al.,2015, hal.85).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel (Juliandi et al.,2015, hal.113). Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan.Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas (mutu)
2	Kuantitas (jumlah)
3	Waktu (jangka)
4	Penekanan Biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber: (Kasmir, 2016, hal.208)

3.2.2. Motivasi Kerja (X)

Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan Kerja
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber:(Mangkunegara, 2017, hal.111)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Medan Media Grafikatama yang beralamat Jln. Pelita Raya No. 46 Dusun III KIM Star Tanjung Morawa.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan Oktober 2020, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Waktu Penelitian

No	Jenis kegiatan	Jun-20				Jul-20				Agu-20				Sep-20				Okt-20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan skripsi		■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
5	Seminar Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengumpulan data																	■			
7	Pengolahan data																	■	■		
8	Penulisan Skripsi																	■	■	■	
9	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
10	Sidang meja hijau																		■	■	■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi Penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Medan Media Grafikatama yang berjumlah 50 orang.

Tabel 3.4
Jumlah Populasi Keseluruhan Karyawan Pegawai pada PT. Medan Media Grafikatama

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Site Manager	1
2	Assisten Manager	1
3	Sales Executive	5
4	HR & GA Section	4
5	Post Press Section	5
6	Pre Press Section	6
7	Press Section	18
8	Maintenance	7
9	PPIC Section	3
Total		50

Sumber: PT. Medan Media Grafikatama

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017, hal.91). Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017, hal.95). Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Medan Media Grafikatama yakni sebanyak 50 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebarkan dan memberi pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Medan Media Grafikatama.

3.5.1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan tanya jawab terhadap responden atau karyawan yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

3.5.2. Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Medan Media Grafikatama dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu:

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan karyawan PT. Medan Media Grafikatama diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, yang kemudian memintanya untuk mengembalikan kepada penulis. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil penguranganpun kemungkinan akan benar(Juliandi et al., 2015).

Dengan menggunakan *product moment* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

a. Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (< 0,05) = \text{tidak valid}$

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,777	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,757	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,843	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,774	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,837	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,721	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,574	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,635	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 22 (data diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.6 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,643	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,614	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,741	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,726	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,651	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 22 (data diolah), Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

1. $H_0:p=\{\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}\}$
2. $H_1:p\neq 0\{\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}\}$

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$).
- b. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0.05$).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti 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 (Juliandi et al., 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0.6$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \mathbf{6}^2}{\mathbf{6}_1} \right]$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Ghozali, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien realibilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien realibilitas <0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	0,876	8
Kinerja	0,771	6

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2020

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi

product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi meliputi (Ghozali, 2014).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi sederhana adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang

variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). (Ghozali, 2014) menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 0,1 maka model terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlet.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Motivasi Kerja

(Sugiyono, 2013)

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2013)

ketentuannya :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R \times 100 \%$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

R = hasil korelasi sederhana

(Sugiyono, 2013)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Medan Media Grafikatama. Didalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri 6 pernyataan dari variabel (Y), 8 pernyataan dari variabel (X).dimana variabel (Y) adalah Kinerja, variabel (X) Motivasi Kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 50 karyawan sebagai sampel dalam penelitian dan penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel 4.1
Skala likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

Ketentuan di atas berlaku untuk menghitung variabel (X) Motivasi Kerja, (Y) Kinerja.

4.1.2. Identitas Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden yang masing-masing responden laki-laki terdiri dari 30 orang 60% dan responden perempuan terdiri dari 20 orang 40%. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden menurut Jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
Total		50	100%

2. Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-51 tahun, dan usia di atas> 51 tahun. Karakteristik dalam responden menurut usia dapat di dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden menurut Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	21-30 Tahun	26	52%
2	31-40 Tahun	19	38%
3	41-51 Tahun	5	10%
4	Lebih dari 51 Tahun	0	0%
Total		50	100%

3. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini 50 responden dan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu: SMA, Diploma, S1 adapun responden dalam tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4
Responden menurut tingkat pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	20	40%
2	Diploma	7	14%
3	S1	23	46%
Total		50	100%

4. Responden menurut Lama Kerja

Dari 50 orang responden waktu lama karyawan bekerja dapat dikelompokkan atas kurang<1tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-20 tahun. Adapun karakteristik responden menurut lama pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Responden menurut tingkat lama kerja

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	5	10%
2	1-5 tahun	22	44%
3	6-10 tahun	10	20%
4	11-20 tahun	13	26%
Total		50	100%

4.1.3. Deskripsi tanggapan responden

Untuk lebih membantu berikut ini penulis menyajikan tabel hasil skor jawaban dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.6
Deskripsi tanggapan responden variabel Kinerja (Y)

Alternatif jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	62%	19	38%	0	0	0	0	0	0	50	100
2	24	48%	24	48%	2	4%	0	0	0	0	50	100
3	30	60%	15	30%	5	10%	0	0	0	0	50	100
4	27	54%	20	40%	3	6%	0	0	0	0	50	100
5	20	40%	25	50%	5	10%	0	0	0	0	50	100
6	29	58%	18	36%	3	6%	0	0	0	0	50	100
Persen rata-rata		53,6%		40,3%		6%		0		0		

Dari hasil jawaban responden untuk variabel Kinerja dalam hal ini sudah baik dapat dilihat dari tabel diatas:

1. Jawaban responden tentang saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 62% dan setuju 38%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa setiap karyawan sangat mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan perusahaan.
2. Jawaban responden tentang saya selalu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 48% dan setuju 48%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa setiap karyawan selalu menghasilkan kuantitas kerjanya sesuai dengan target perusahaan.
3. Jawaban responden tentang saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 60% dan setuju 30%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui saat masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 54% dan yang menjawab setuju 40%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan harus dengan efektif.
5. Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 40% dan setuju 50%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dalam bekerja di perusahaan.

6. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dan berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 58% dan setuju 36%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dan berkomunikasi baik dengan rekan kerja di perusahaan.

Tabel 4.7
Deskripsi tanggapan responden variable Motivasi Kerja (X)

Alternatif jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	54%	20	40%	3	6%	0	0	0	0	85	100
2	24	48%	23	46%	3	6%	0	0	0	0	85	100
3	26	52%	19	38%	5	10%	0	0	0	0	85	100
4	24	48%	22	44%	4	8%	0	0	0	0	85	100
5	26	52%	20	40%	4	8%	0	0	0	0	85	100
6	20	40%	25	50%	5	10%	0	0	0	0	85	100
7	34	68%	15	30%	1	2%	0	0	0	0	85	100
8	21	42%	21	42%	6	12%	1	2%	1	2%	85	100
Persen rata-rata	50,5	%	41,25	%	7,75%	0,5	%	0,5	%			

Dari hasil jawaban responden untuk variable Motivasi Kerja dalam hal ini sudah baik dapat dilihat dari tabel diatas.

- Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 54% dan setuju 40%). Hal ini berarti responden PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan selalu mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan memenuhi standard yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 48% dan setuju 46%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media

Grafikatama menyetujui bahwa karyawan selalu meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

3. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai tujuan dan cita-cita perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 52% dan setuju 38%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai tugas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 48% dan setuju 44%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap beban kerja yang diterima dari perusahaan
5. Jawaban responden tentang selalu ada pemacu untuk mengembangkan diri menjadi yang terbaik , mayoritas responden menjawab (sangat setuju 52% dan setuju 40%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa selalu ada pemacu untuk karyawan mengembangkan diri menjadi yang terbaik di perusahaan.
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 40% dan setuju 50%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan mampu berinteraksi dan bekerjasama dengan rekan kerja.
7. Jawaban responden tentang saya mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 68% dan setuju

30%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja lebih baik karena kompetensi yang mereka punya atau miliki di perusahaan.

8. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 42% dan setuju 42%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Medan Media Grafikatama menyetujui bahwa karyawan bekerja untuk selalu meningkatkan kreativitas yang dimiliki.

4.2. Analisis Data

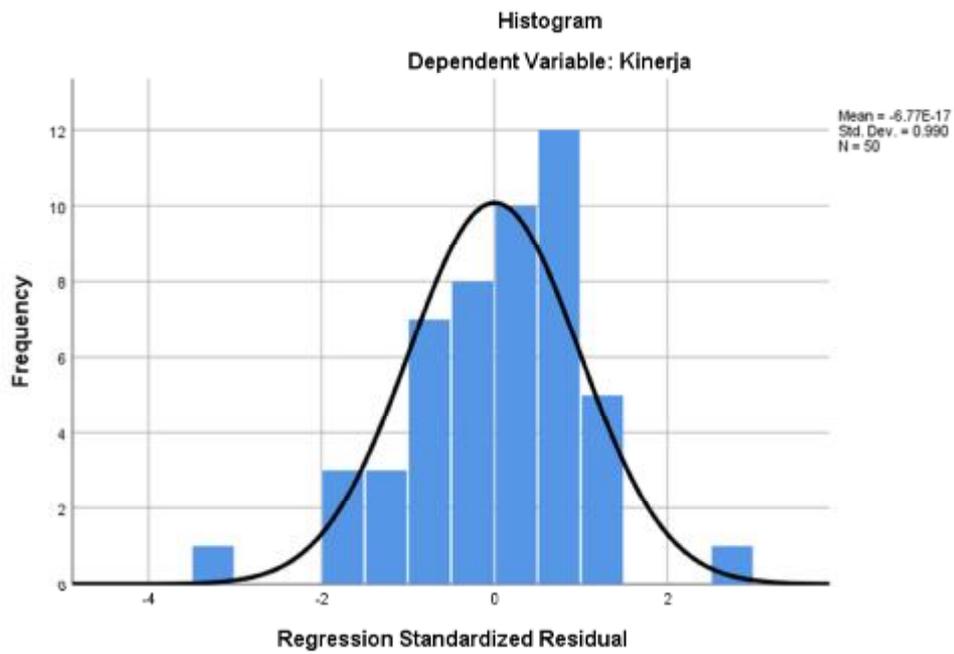
4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik harus dipenuhi sebagai syarat dalam menggunakan model regresi linear sederhana sebelum data di analisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

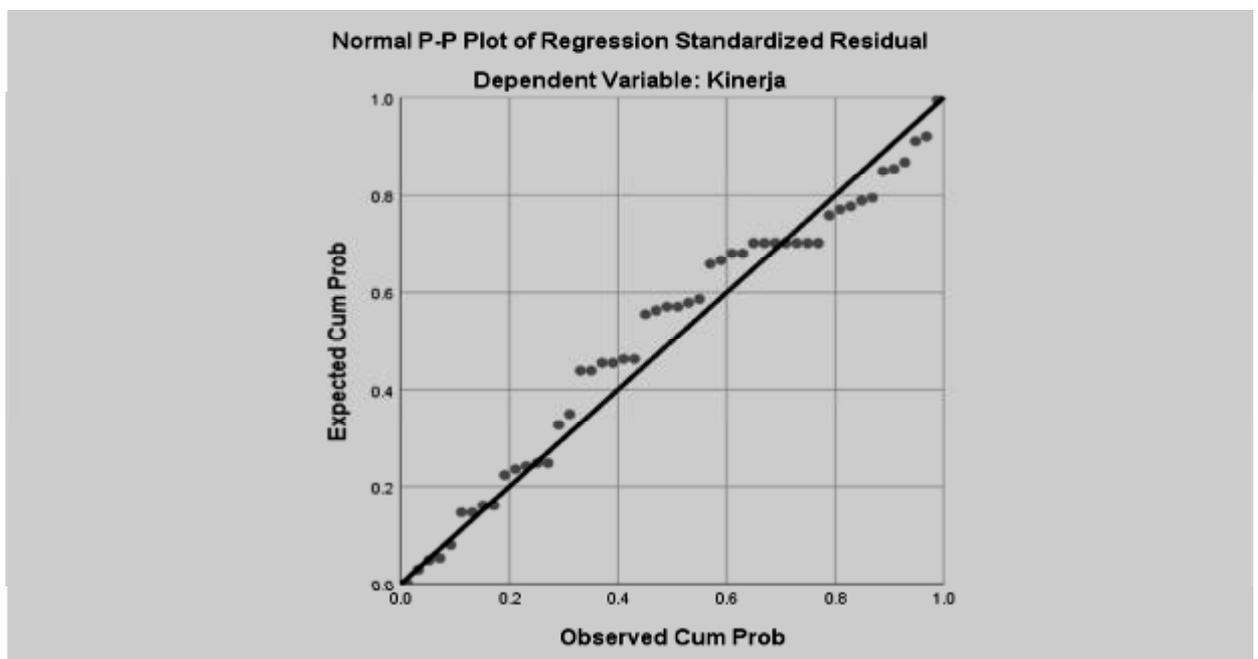
Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



sumber : Hasil Penelitian (2020)

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Gambar 4.2
Kurva P-Plot

Untuk menguji kenormalan data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik normal p-plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2014), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besardari 10.

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000		
Motivasi Kerja	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

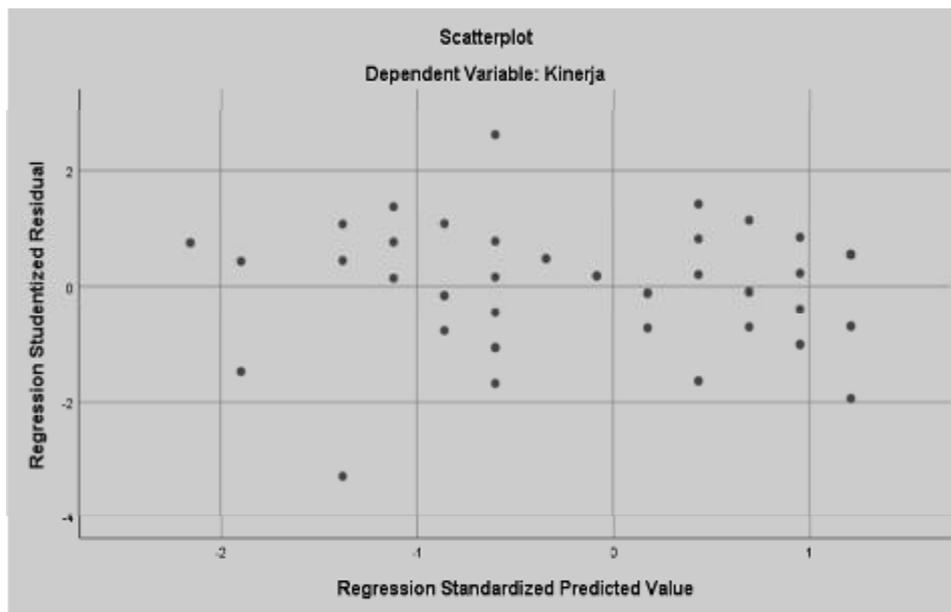
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari data diatas 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.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2014) “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 ketidaksamaan varians dari 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.



Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Gambar 4.3
Scaterplot

4.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen, yaitu Motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X1)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 diatas akan didapat persamaan regresi sederhana model regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,790 + 0,483 \text{ Motivasi Kerja}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja yaitu :

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan
2. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,483 yang berarti bahwa semakin baik Motivasi yang di berikan maka semakin meningkat kerja karyawan.

4.2.3. Uji Hipotesis

a. Ujit

Tabel 4.10
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X1)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,900 > 2,01063$) (Sig 0.000 $< \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.

4.2.4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0,565	0,556	1,654

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X)

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.556 atau 55,6% menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti. Alasan menggunakan R Square karena peneliti memilih sampel dengan non-random (misalnya sampling purposif, accidental) maka individu yang kita teliti namanya subjek atau partisipan, bukan sampel. Pada kasus ini kita cukup menggunakan R saja karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

4.3. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,900 > 2,01063$) (Sig 0.000 $< \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.556 atau 55,6% menunjukkan kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti. Alasan menggunakan R Square karena peneliti memilih sampel dengan non-random (misalnya sampling purposif, accidental) maka individu yang kita teliti namanya subjek atau partisipan, bukan sampel.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan (Larasati & Gilang, 2014) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), dan (Afandi & Bahri, 2020) ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi Motivasi karyawan dalam bekerja maka Kinerjanya akan baik pula di perusahaan, maka sebaliknya dengan dengan Kinerja yang baik maka karyawan akan Memotivasi dirinya agar lebih baik lagi di perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Memberikan motivasi baik berupa materi ataupun apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan moral serta semangat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkat dan sebaliknya apabila karyawan tidak diberikan motivasi maka karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Setiap karyawan memerlukan motivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan, motivasi yang diberikan dapat berupa fisik

ataupun nonfisik. Tanpa adanya motivasi yang diperoleh maka para karyawan akan kehilangan semangat dan keinginan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, pemberian motivasi yang tepat dengan cara yang tepat kepada karyawan akan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Motivasi yang dibentuk oleh perusahaan memberikan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik dan optimal. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong untuk bertindak. Dengan demikian motivasi kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab karyawan melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan karyawan agar bersedia bekerja semaksimal mungkin perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran dari semua yang bersangkutan. Juga untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dengan jumlah responden 50, Peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,900 > 2,01063$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja produk pada PT. Medan Media Grafikatama.
2. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R-Square) diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,556. Hal ini berarti 55,6% variasi variabel Kinerja (Y) ditentukan oleh variabel Motivasi Kerja (X) , sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan saran-saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Sebaiknya Motivasi Kerja karyawan pada PT. Medan Media Grafikatama agar lebih ditingkatkan sosialisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak agar terjalin rasa kekeluargaan yang harmonis di lingkup pekerjaan dan bekerja sama agar mendapatkan hasil yang baik.

2. Ada baiknya perusahaan PT. Medan Media Grafikatama lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar lebih optimal dengan memberikan apresiasi sehingga akan tercapainya target yang diinginkan perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Motivasi Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.
2. Adanya ketertundaan waktu pembagian kuesioner dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat penulis sulit mendapatkan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235–245. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3), 1–9.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bachrun, S. (2011). *Menyusun Pengertian Berbasis Kinerja*. Jakarta: PT. Mitra Kerjaya Indonesia.
- 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.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (8).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- 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* (pp. 441–446).

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Agora*, 3(1), 138–144.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Moheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- 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>

- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widyarini, N. (2009). *Seri Psikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Fahrul Rozy
NPM : 1605160401
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 26 September 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Amaliun Gg. Arjuna I No.18 Medan
No.Telephone : 0895612280025
Email : Fahrulrozy271@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Ardiman
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Gusnita
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Amaliun Gg. Arjuna I No.18 Medan
No.Telephone : 081260271319
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Kartini (2004-2010)
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 4 Medan (2010-2013)
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Al-Ulum Medan (2013-2016)
Perguruan Tinggi : UMSU (2016-2020)

Medan, Oktober 2020

(FAHRUL ROZY)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Responden
di Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul * Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Medan Media Grafikatama*.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu responden.

Salam hormat saya
FAHRUL ROZY

IDENTITAS RESPONDEN

Deskripsi (opsional)

Jenis Kelamin *

- LAKI-LAKI
- PEREMPUAN

Usia *

- 21-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-51 tahun
- Lebih dari 51 tahun

Pendidikan *

- SMA
- Diploma
- S1
- S2
- Lainnya

Lama Bekerja *

- Kurang 1 tahun
- 1-5 tahun
- 6-10 tahun
- 11-20 tahun
- Lebih 20 tahun

Variabel Kinerja

1*

Saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

2*

Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan target perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

3*

Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

4*

Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif

	1	2	3	4	5	
	<input type="radio"/>					

5 *

Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

6 *

Saya mampu bekerja dan berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Variabel Motivasi kerja

1 *

Saya selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

2 *

Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

3 *

Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai tujuan dan cita-cita perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

4 *

Saya mempunyai tugas tanggung jawab yang diberikan perusahaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

5 *

Selalu ada pemacu untuk mengembangkan diri menjadi yang terbaik

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

6 *

Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

7 *

Saya mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

8 *

Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Kinerja)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	5	4	5	5	4	3	26
2	5	4	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	4	4	5	27
7	4	4	5	5	5	4	27
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	4	4	4	5	26
10	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	4	3	5	4	5	26
13	4	5	4	4	4	4	25
14	4	5	4	5	5	4	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	4	5	4	4	5	27
18	4	5	3	3	4	5	24
19	4	3	5	5	4	5	26
20	5	4	4	4	4	4	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	4	3	5	25
23	4	4	5	3	4	4	24
24	5	5	5	5	4	4	28
25	4	4	5	5	5	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	3	3	3	3	3	19
28	4	4	3	5	5	5	26
29	4	5	4	4	4	4	25
30	5	4	4	4	5	5	27
31	5	4	5	4	5	4	27
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	5	5	5	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	3	5	28
37	5	4	5	5	4	5	28
38	5	4	4	5	4	5	27
39	4	4	4	4	3	4	23

40	4	4	5	5	4	5	27
41	5	5	5	4	4	4	27
42	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	4	5	29
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	3	4	3	3	21
50	5	5	5	4	4	4	27

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X (Motivasi Kerja)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	5	33
2	5	4	5	5	5	4	5	4	37
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	4	4	4	4	4	5	4	33
6	4	4	5	4	4	4	5	5	35
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	3	4	3	4	5	3	30
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	4	4	4	4	4	4	5	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	3	4	3	4	5	3	30
14	4	5	5	4	5	5	5	3	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	4	5	5	39
17	3	5	4	3	4	3	5	4	31
18	3	4	4	4	4	4	4	1	28
19	4	4	3	5	3	3	5	4	31
20	4	4	4	4	4	4	5	4	33
21	5	5	5	5	5	5	5	3	38
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	3	4	4	4	4	5	4	4	32
24	5	5	5	4	5	5	5	4	38
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39

26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	3	5	3	5	3	3	4	30
28	5	4	4	5	5	4	4	5	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	5	5	5	4	5	5	38
31	5	4	5	5	4	4	4	5	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	4	39
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	2	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	4	4	4	4	4	4	34
39	4	4	4	4	4	4	5	4	33
40	4	4	4	5	4	4	5	4	34
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	4	5	5	5	5	5	4	38
43	5	5	5	5	5	4	5	5	39
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	3	3	3	3	4	4	3	27
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	4	5	5	4	5	4	37
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	4	3	3	4	3	4	3	28
50	5	5	4	4	4	3	4	4	33

IDENTITAS RESPONDEN

No	TIMESTAMP	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	22/09/2020 17:51:04	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
2	22/09/2020 17:55:16	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
3	22/09/2020 17:55:23	PEREMPUAN	21-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
4	22/09/2020 17:57:03	LAKI-LAKI	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
5	22/09/2020 18:00:51	PEREMPUAN	21-30 tahun	SMA	Kurang 1 tahun
6	22/09/2020 18:01:17	LAKI-LAKI	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
7	22/09/2020 18:11:49	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	Kurang 1 tahun
8	22/09/2020 18:13:28	PEREMPUAN	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
9	22/09/2020 18:27:48	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
10	22/09/2020 18:35:20	LAKI-LAKI	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
11	22/09/2020 18:40:21	LAKI-LAKI	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
12	22/09/2020 18:49:56	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
13	22/09/2020 18:50:34	LAKI-LAKI	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
14	22/09/2020 18:51:27	LAKI-LAKI	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
15	22/09/2020 19:11:50	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
16	22/09/2020 19:16:06	PEREMPUAN	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun

17	22/09/2020 19:19:22	LAKI-LAKI	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
18	22/09/2020 19:25:13	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Diploma	1-5 tahun
19	22/09/2020 19:28:35	LAKI-LAKI	21-30 tahun	S1	Kurang 1 tahun
20	22/09/2020 19:42:09	PEREMPUAN	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
21	22/09/2020 20:04:49	PEREMPUAN	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
22	22/09/2020 20:07:54	LAKI-LAKI	41-51 tahun	S1	6-10 tahun
23	22/09/2020 20:13:36	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
24	22/09/2020 21:04:27	PEREMPUAN	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
25	22/09/2020 21:28:16	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	1-5 tahun
26	22/09/2020 22:03:42	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
27	22/09/2020 22:27:51	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	Kurang 1 tahun
28	23/09/2020 7:54:17	PEREMPUAN	21-30 tahun	S1	Kurang 1 tahun
29	23/09/2020 8:25:31	LAKI-LAKI	41-51 tahun	S1	11-20 tahun
30	23/09/2020 8:50:51	PEREMPUAN	31-40 tahun	S1	11-20 tahun
31	23/09/2020 8:58:45	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	11-20 tahun
32	23/09/2020 9:13:40	LAKI-LAKI	31-40 tahun	S1	11-20 tahun
33	23/09/2020 9:14:53	LAKI-LAKI	31-40 tahun	S1	11-20 tahun
34	23/09/2020	LAKI-LAKI	31-40 tahun	S1	11-20 tahun

	9:19:25				
35	23/09/2020 9:31:36	PEREMPUAN	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
36	23/09/2020 9:33:18	LAKI-LAKI	41-51 tahun	SMA	6-10 tahun
37	23/09/2020 9:33:58	PEREMPUAN	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
38	23/09/2020 9:36:39	LAKI-LAKI	41-51 tahun	S1	11-20 tahun
39	23/09/2020 9:45:51	LAKI-LAKI	41-51 tahun	SMA	11-20 tahun
40	23/09/2020 9:49:31	LAKI-LAKI	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
41	23/09/2020 9:50:12	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	11-20 tahun
42	23/09/2020 9:53:50	PEREMPUAN	21-30 tahun	SMA	1-5 tahun
43	23/09/2020 10:01:02	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	11-20 tahun
44	23/09/2020 10:04:39	LAKI-LAKI	21-30 tahun	SMA	6-10 tahun
45	23/09/2020 10:27:25	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Diploma	6-10 tahun
46	23/09/2020 10:40:31	LAKI-LAKI	21-30 tahun	Diploma	6-10 tahun
47	23/09/2020 10:57:37	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	11-20 tahun
48	23/09/2020 11:12:01	PEREMPUAN	21-30 tahun	Diploma	1-5 tahun
49	23/09/2020 12:12:37	LAKI-LAKI	31-40 tahun	SMA	11-20 tahun
50	23/09/2020 12:58:54	LAKI-LAKI	31-40 tahun	S1	11-20 tahun

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Output SPSS Identitas Responden

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin USIA PENDIDIKAN LAMA_BEKERJA
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 Tahun	26	52.0	52.0	52.0
	31-40 Tahun	19	38.0	38.0	90.0
	41-51 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	40.0	40.0	40.0
	Diploma	7	14.0	14.0	54.0
	S1	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	5	10.0	10.0	10.0
	1-5 tahun	22	44.0	44.0	54.0
	6-10 tahun	10	20.0	20.0	74.0
	11-20 tahun	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) dan Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Motivasi Kerja (X)
Pearson Correlation	1	.541**	.589**	.645**	.642**	.452**	0,266	.460**	.777**
Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,062	0,001	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.541**	1	.557**	.503**	.612**	.502**	.590**	.297*	.757**
Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,036	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.589**	.557**	1	.551**	.884**	.596**	.300*	.475**	.843**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,034	0,000	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.645**	.503**	.551**	1	.556**	.494**	.480**	.399**	.774**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.642**	.612**	.884**	.556**	1	.559**	0,273	.417**	.837**
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,055	0,003	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.452**	.502**	.596**	.494**	.559**	1	.492**	0,251	.721**
Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,079	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	0,266	.590**	.300*	.480**	0,273	.492**	1	0,196	.574**
Sig. (2-tailed)	0,062	0,000	0,034	0,000	0,055	0,000		0,172	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.460**	.297*	.475**	.399**	.417**	0,251	0,196	1	.635**
Sig. (2-tailed)	0,001	0,036	0,000	0,004	0,003	0,079	0,172		0,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.777**	.757**	.843**	.774**	.837**	.721**	.574**	.635**	1
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja (Y)
Pearson Correlation	1	.387**	.461**	.347*	.238	.331*	.643**
Sig. (2-tailed)		0,006	0,001	0,014	0,096	0,019	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.387**	1	.313*	.256	.350*	.263	.614**
Sig. (2-tailed)	0,006		0,027	0,073	0,013	0,065	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.461**	.313*	1	.490**	.396**	.245	.722**
Sig. (2-tailed)	0,001	0,027		0,000	0,004	0,086	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.347*	.256	.490**	1	.503**	.407**	.741**
Sig. (2-tailed)	0,014	0,073	0,000		0,000	0,003	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.238	.350*	.396**	.503**	1	.421**	.726**
Sig. (2-tailed)	0,096	0,013	0,004	0,000		0,002	0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.331*	.263	.245	.407**	.421**	1	.651**
Sig. (2-tailed)	0,019	0,065	0,086	0,003	0,002		0,000
N	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.643**	.614**	.722**	.741**	.726**	.651**	1
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	50	50	50	50	50	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dan Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	8

Reliability

Scale: Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

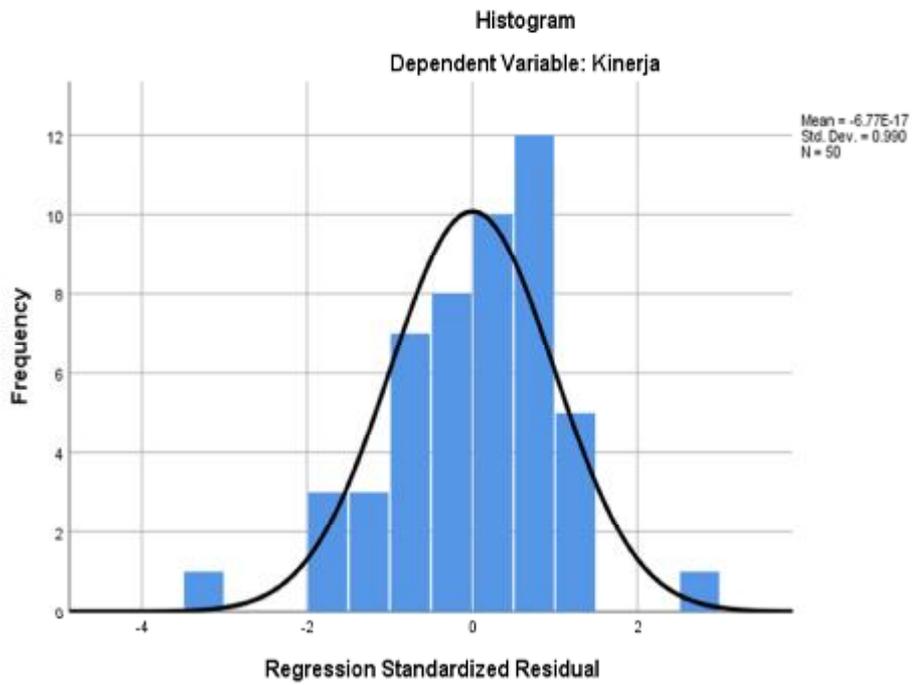
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

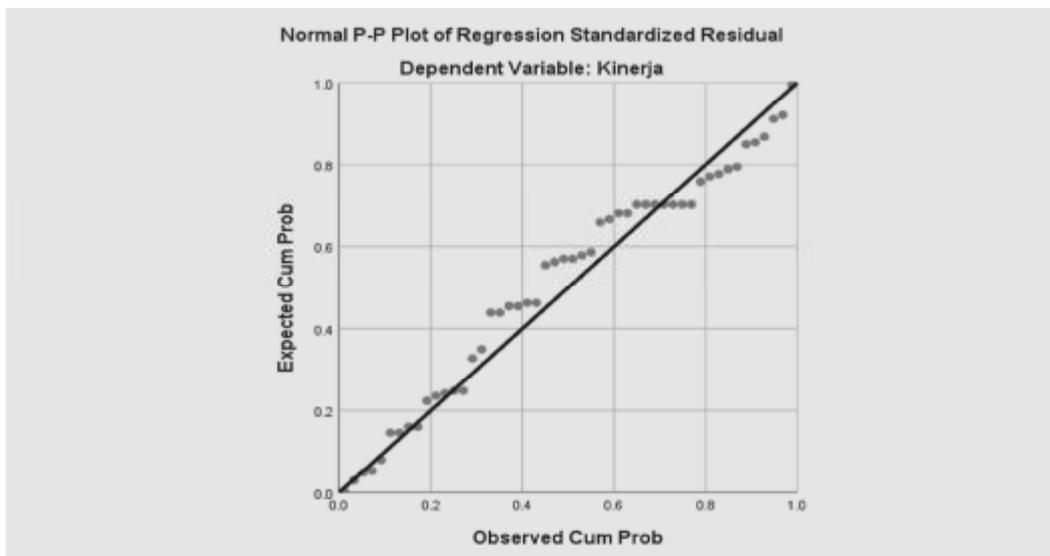
Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	6

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Normalitas



Grafik Histogram



Kurva P-Plot

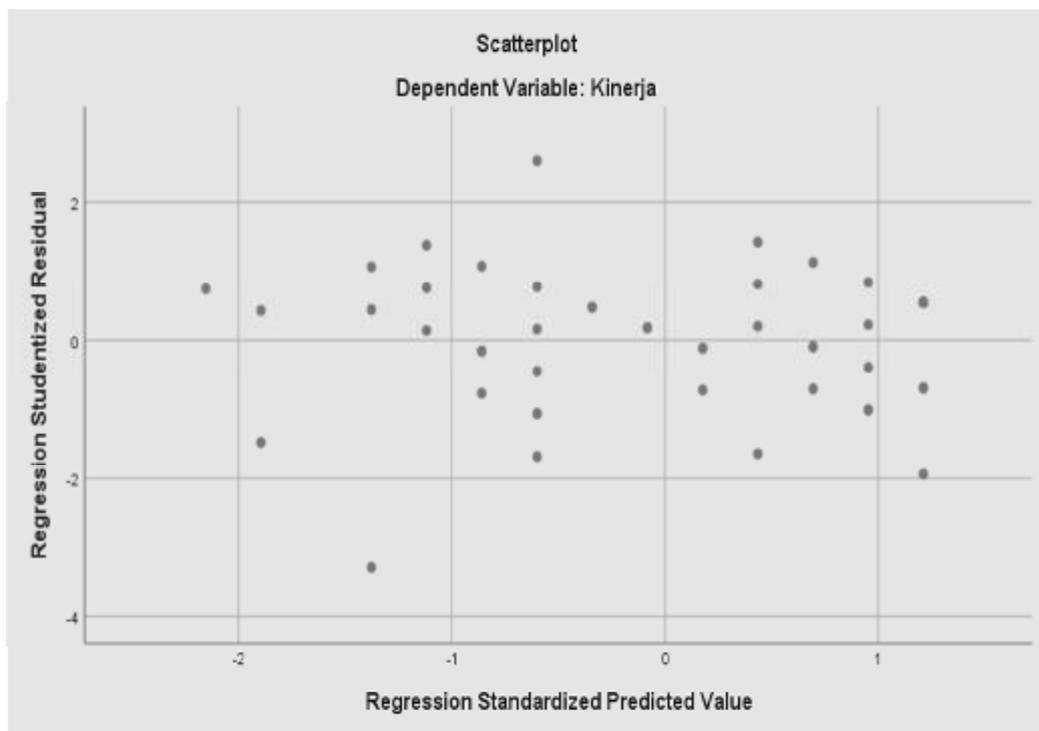
Uji Moltikoliniearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000		
	Motivasi Kerja(x)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heterikedastisitas



Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,790	2,173		4,504	0,000
	Motivasi Kerja(X)	0,483	0,061	0,752	7,900	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0,565	0,556	1,654

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X)



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 527/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 11/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fahrul Rozy
NPM : 1605160401
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Beban Kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan
2. Menurunnya Kinerja Karyawan diakibatkan oleh Lingkungan Kerja yang tidak kondusif
3. Kurangnya Motivasi yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan Kinerja Karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Medan Sumatera Utara Cabang Tuasan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Fahrul Rozy)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 527/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Nama Mahasiswa : Fahrul Rozy
NPM : 1605160401
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 11/12/2019

Nama Dosen Pembimbing^{*)} :

Yudi Siswadi, SE., M.M. 

Judul Disetujui^{**)} :

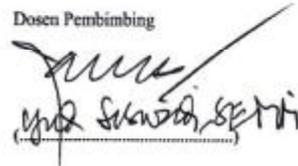
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Sebagai Variabel
Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(Yudi Siswadi, SE., M.M.)

Keterangan:

*) Disi oleh Progress Program Studi

***) Disi oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah lampiran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2229 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 24 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fahrul Rozy
N P M : 1605160401
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafkatama

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.

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 : 24 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Dzulhijjah 1441 H
24 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum W; Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : F A H R U L R I O Z Y

NPM : 1605160401

Tempat/tgl Lahir : MEDAN / 26 SEPTEMBER 98

Program Studi : MANAJEMEN ~~EKONOMI PEMBANGUNAN~~

Alamat Mahasiswa : JL. AMALIUN GG. ARJUNA I
NO. 18

Tempat Penelitian : PT. MEDAN MEDIA GRAFI
KATAMA

Alamat Penelitian : JL. PELITA RAJA NO. 46
DUSUN III KIM STAR TANGJUNG

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

MORAWA

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan,

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. MukhtarBasri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : FAHRUL ROZY
NPM : 1605160401
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MEDAN MEDIA
GRAFIKATAMA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20/07/2020	Proposal Skripsi diterima		
24/07/2020	Perbaiki daftar isi, penulisan pendahuluan, identifikasi dan rumusan masalah		
27/07/2020	<ul style="list-style-type: none">➢ Perbaiki dan lengkapi referensi defenisi teori, faktor, dan indikator variabel penelitian➢ Lengkapi referensi kerangka konseptual/berfikir dan penulisan hipotesis		
30/07/2020	Perbaiki defenisi operasional & indikator, sesuaikan waktu penelitian, cocokkan populasi & sampel, analisis data dan uji hipotesis		
04/08/2020	Perbaiki penulisan daftar pustaka		
06/08/2020	Acc untuk Seminar Proposal		

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Proposal

Ketua Program Studi Manajemen

(YUDI SISWADI, SE., M. M)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Fahrul Rozy
N .P.M. : 1605160401
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 September 1998
Alamat Rumah : Jalan Amaliun Gang Arjuna I No. 1
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Format sesuaikan dengan pedoman terbaru
Bab I	Gunakan referensi untuk teori yang dikutip, perjelas identifikasi
Bab II	Setiap variabel minimal 4 sub bab, tambahkan faktor kinerja, tambahkan teori
Bab III	Perbaiki jadwal penelitian, kriteria pengujian, dan uji reliabilitas
Lainnya	Tambahkan kutipan artikel dosen FEB-UMSU, kata pengantar dan cover
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE, M.M

Sekretaris

Dr. JUFERIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Raihanah Dauly, SE., M.Si.



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 **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Fahrul Rozy
N .P.M. : 1605160401
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 September 1998
Alamat Rumah : Jalan Amaliun Gang Arjuna I No. 18
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Yudi Siswadi, SE, M.M**

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE, M.M

Pembanding

Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan - I**

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2229 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Dzuqaidah 1441 H
29 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Medan Media Grafikatama
Jln.Pelita Raya No.46 Dusun III Kim Star Tj Morawa
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 : Fahrul Rozy
Npm : 1605160401
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

Tembusan :

1. Pertinggal



PT MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA

Kelompok Percetakan PT Gramedia

Tanjung Morawa, 30 Juli 2020

No : 97/HR-GA/MMGVII/2020

Hal : Izin Melakukan Riset

Kepada Yth :

Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3

Medan 20238

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima tertanggal 24 Juli 2020 dengan no. /II.3-AU/UMSU-05/F/2020 mengenai permohonan Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswa di bawah ini untuk melakukan riset di perusahaan kami :

Nama	: Fahrul Rozy
NPM	: 1605160401
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Situs resmi: www.umsu.ac.id atau di seluruh nomor dan tengahnya

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

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

Nomor : 2713/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 19 Shafar 1442 H
Lamp. : - 07 Oktober 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Medan Media Grafikatama
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

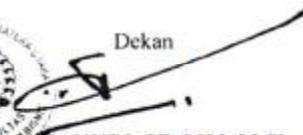
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa 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 : **Fahrul Rozy**
N P M : **1605160401**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.SI.

Tembusan :

1. Peringgal.



PT MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA

Kelompok Percetakan PT Gramedia

SURAT KETERANGAN

104/HR/MMG/X/2020

Direktur PT Medan Media Grafikatama, menerangkan bahwa :

Nama : Fahrul Rozy
NPM : 1605160401
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Medan Media Grafikatama

Adalah benar telah melaksanakan Riset di Perusahaan kami pada tanggal 24 -31 September 2020.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk keperluan Mahasiswa/I dalam menyelesaikan tugas akhir.

Hormat kami,

Ernes Simanjuntak
Direktur

T. MEDAN MEDIA GRAFIKATAMA
INDONESIA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1738/KET/II.10-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Fahrul Rozy
NPM : 1605160401
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Safar 1442 H
05 Oktober 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd