

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT. ERAMART GROUP SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Afifah Nur Amini
1911102431123**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023/2024**

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ERAMART GROUP SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat persyaratan
untuk memperoleh Gelar Diploma/Sarjana/Profesi/Doktoral
fakultas Ekonomi dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur

Diajukan Oleh:

**Afifah Nur Amini
1911102431123**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITA MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023/ 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT. ERAMART GROUP SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Afifah Nur Amini
1911102431123**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal, 5 Juli 2024**

Pembimbing



**Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507**

Mengetahui,

Koordinasi Skripsi



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.m., M.B.A
NIDN.1115039601**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT. ERAMART GROUP SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Affiah Nur Amini
191102431123**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal, 05 Juli 2024**

Penguji I



**Dr. Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M
NIDN. 0015077401**

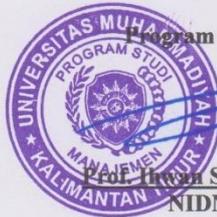
Penguji II



**Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507**

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi Manajemen



**Prof. Hiron Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afifah Nur Amini

NIM : 1911102431123

Program Studi : SI Manajemen

Judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik Sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 5 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



Afifah Nur Amini
1911102431123

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ERAMART GROUP SAMARINDA

ABSTRAK

Dalam sebuah prestasi kerja karyawan menentukan hasil organisasi tersebut. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif agar meningkatkan prestasi kerja. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu karyawan maupun dari luar individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah populasi sebanyak 127 responden sampel pada penelitian ini berjumlah 96 responden dengan instrument skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online melalui *Google Formulir* dengan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja. Analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON WORK PERFORMANCE AT PT. ERAMART GROUP SAMARINDA

ABSTRAC

In an employe's work performance determines the results of the organization. Organization are expected to always maintain a well-trained and effective workforce in order to improve work performance. Factors that influence work performance can come from within the individual employee or from outside the individual. This research aims to analyze the influence of motivation and job satisfaction on work performance at PT. Eramart Group Samarinda. In this research, a quantitative approach was used. The sample in this research was 96 respondents. The data collection technique uses an online questionnaire via Google Form with the variables Motivation, Job Satisfaction, and Work Performance. Data analysis in this research is multiple linear regression. The results of this research show that Motivation has a positive and significant effect on Work Performance at PT. Eramart Group Samarinda, while Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Performance at PT. Eramart Group Samarinda.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Performance

PRAKATA

Bismillahirrohmanirohim

Puji Syukur yang teramat dalam saya hanturkan ke hadirat Allah *SWT* atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Eramart Group Samarinda” dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Di hadapan Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman, semoga selalu ada kelimpahan doa. Semoga keluarga, teman-teman, akademisi, martir, mushonnifin, dan semua orang yang benar-benar mencintai dan menjunjung tinggi sunnah-Nya mendapatkan kelimpahan doa.

Banyak orang telah membantu dan mendukung saya saat saya menulis skripsi ini. Saya ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih kepada anda untuk:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepala HRD PT. Eramart Group Samarinda dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian.
3. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi.
5. Ibu Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Mursidah Nurfadillah, S.E, M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan Pelajaran dari semester1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Saya ucapkan terima kasih.
9. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ucapkan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Alm. Bapak, Alm. Ibu, nenek, kembangan, dan keluarga tercinta yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Saya hanya bisa memberi ungkapan terima kasih dan doa murni, dan semoga semua yang telah mereka berikan kepada saya diabadikan sebagai pemujaan yang berharga dalam lembaran catatan Raqib, yang ditulis dengan tinta emas. *Amiin*

Saya sekarang menyerahkan pekerjaan saya kepada semua orang yang membutuhkannya, terlepas dari semua kekurangan dan keterbatasannya. Saya sangat menyambut komentar dan rekomendasi konstruktif dari semua pihak untuk perbaikan lebih lanjut dari pekerjaan saya. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah

Samarinda, 05 Juli 2024

Penyusun

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Afifah' with a stylized flourish and a dot at the end.

Afifah Nur Amini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Hipotesis	3
BAB II	7
METODE PENELITIAN	7
2.1 Obyek Penelitian	7
2.2 Jenis Data	7
2.3 Prosedur penelitian	8
2.4 Uji Kualitas Data	10
2.5 Uji Asumsi Klasik	10
2.6 Analisis Regresi Linier Berganda	11
2.7 Uji Hipotesis	11
BAB III	13
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	13
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	13
3.2 Deskripsi Data	13
a. Deskripsi Karakteristik Responden	13
b. Tanggapan Responden	14
3.3 Analisis Data	16

a. Uji Kualitas Data.....	16
b. Uji Realibilitas	18
d. Analisis Regresi Linier Berganda.....	20
e. Uji Hipotesis.....	20
3.4 Pembahasan.....	21
BAB IV	24
PENUTUP.....	24
4.1 Simpulan	24
4.2 Keterbatasan.....	24
4.3 Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25
LAMPIRAN.....	27

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Definisi Operasional.....	7
2.2 Tabel Skala Likert	10
3.1 Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	13
3.2 Tabel Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_1)	14
3.3 Tabel Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	15
3.4 Tabel Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)	16
3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	17
3.6 Tabel hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	17
3.7 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	18
3.8 Tabel Hasil Uji Realibilitas	18
3.9 Tabel Hasil Uji Normalitas	19
3.10 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	19
3.11 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	19
3.12 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	20
3.13 Tabel Ringkasan Pengujian Hipotesis	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1	6

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
L1 Kuisioner Penelitian	29
L2 Hasil Identitas Responden	32
L3 Hasil Jawaban Responden.....	35
L4 Hasil Analisis Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	39
L5 Hasil Analisis Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	41
L6 Hasil Analisis Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	42
L7 Hasil Analisis Realibilitas Variabel Motivasi (X_1).....	44
L8 Hasil Analisis Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	44
L9 Hasil Analisis Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	44
L10 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	45
L11 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas	45
L12 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisita	46
L13 Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	46
L14 Hasil Analisis Uji t (Parsial).....	47
L15 Hasil Analisis Uji F (Simultan)	47
L16 Hasil Analisis Uji Koefisiensi Determinan	47
L17 Nilai R_{tabel}	48
L18 Nilai T_{tabel}	49
L19 Nilai F_{tabel}	50
L20 Surat Izin Studi Pendahuluan	51
L21 Surat Izin Penelitian	52
L22 Surat Balasan PT. Eramart Group Samarinda.....	53
L23 Hasil Turnitin	54
L24 Riwayat Hidup	55
L25 Dokumentasi Penelitian	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang cepat saat ini dan meningkatnya persaingan, sangat penting bagi organisasi untuk beroperasi dengan efisien dan produktivitas maksimal. Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang mampu memproduksi produk berkualitas tinggi dan menyediakan layanan terbaik akan memiliki kesempatan untuk mengakses pasar global di era globalisasi yang rumit ini. Namun, untuk mencapainya, mereka harus memenuhi beberapa persyaratan dan memastikan bahwa karyawan termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Lestari et al., 2022)

Menurut Gahlawat dan Kundu (2019), sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting karena persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan dan tantangan besar untuk memasuki beberapa industri. Manajemen SDM memastikan bahwa setiap pekerja secara aktif mengejar tujuan, visi, dan sasaran organisasi. (Hajiali et al., 2022)

Tingkat prestasi kerja yang tinggi terjadi ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sebagaimana yang ditentukan oleh perusahaan dengan kemampuan terbaik mereka (Putra, 2021). Menurut Rismawardani et al., 2019 prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan diukur dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu, oleh karena itu diperlukannya upaya untuk meningkatkan prestasi. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan diukur dengan mempertimbangkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dengan melihat prestasi kerja karyawan yang dimiliki berbagai kemampuan manajemen dapat mengevaluasi pekerja bagi perusahaan dan hasil dari upaya mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, efisien, dan efektif. Pengaruh prestasi kerja karyawan yang memiliki berbagai kemampuan dapat tumbuh sebanding dengan besarnya prestasi karyawan. (Putri & Aldino, 2022)

Menurut Hafidzi et al (2019), motivasi adalah apa yang mendorong karyawan untuk bekerja, meningkatkan moral mereka, dan bergerak menuju tujuan bersama untuk mencapai kepuasan kerja. Rizky (2022) Tenaga kerja yang termotivasi didorong untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, ini karena motivasi adalah penyediaan tenaga kerja yang meningkatkan semangat mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Menurut Teny & Rue (2021), bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan semangat. (Pasulu et al., 2023)

Menurut definisi motivasi yang diberikan oleh Jufrizen & Sitorus (2021), kondisi mental inilah yang mendorong orang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, ketika seorang karyawan sangat termotivasi, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk, memanfaatkan semua pengetahuan, keterampilan, dan waktu mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas penting bagi keberhasilan organisasi (Rismawardani et al., 2019). Menurut Pasulu et al., (2023), motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan mau bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan terpacu untuk berbuat semaksimal mungkin menjalankan tugasnya.

Hal ini berhubungan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh N. P. R. Sari et al., (2019), Wolor et al (2019), Suryawan & Salsabilla (2022), Dikdoyo et al (2022), Dewanto (2020) dan Rizal & Abdurrahman (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anamet al (2023), motivasi tidak berpengaruh signifikan dengan sifat parsial atas prestasi kerja.

Menurut Rivaldo et al (2020), kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh perasaannya tentang pekerjaannya, baik negatif maupun positif. Menurut Oktavianti (2020), Sikap positif terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan dalam pekerjaan. Gagasan kepuasan kerja memiliki banyak fase, karena karyawan mungkin merasa puas dengan aspek tertentu dari pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin tidak (Rizal & Abdurrahman, 2020)

Kebahagiaan kerja adalah hasil dari Perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan mereka memiliki potensi untuk membawa organisasi ke arah kemajuan dan reputasi yang lebih baik. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah gambaran keseluruhan dari perasaan dan pandangan yang dia miliki tentang pekerjaannya, tempat kerjanya, tugasnya, kompensasi, rekan kerjanya, dan lingkungan sosial di tempat kerjanya. Ada kemungkinan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang dikaitkan dengan fakta bahwa mereka memiliki kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi di tempat mereka bekerja (Putri & Aldino, 2022)

Menurut V. N. Sari (2021)kepuasan kerja juga berpengaruh kepada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan, sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari kesediaan karyawan dalam menjalani tugasnya. Menurut Pasulu et al. (2023)kepuasan kerja karyawan akan dipahami melalui sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek pekerjaan sesuai dengan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan diperolehnya kepuasan kerja diharapkan prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan.

Hal ini berhubungan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hartono et al (2021)dan Putri & Aldino (2022)menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiastuti (2021)dan Rismawardani et al (2019)menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak signifikan dengan prestasi kerja.

PT. Eramart Group Samarinda adalah perusahaan retail lokal asli Samarinda Kalimantan Timur. Hasil wawancara dengan karyawan, mengenai motivasi itu sudah diberikan setiap paginya “briefing” untuk memberikan semangat kepada karyawan. Namun tidak dengan kepuasan kerja, diketahui sangat jarang para karyawan puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga kepuasan kerja sangat rendah. Kenyamanan di tempat kerja dan kepuasan kerja yang rendah oleh staff PT. Eramart Group Samarinda. Hal ini dikarenakan masalah mengenai keluhan karyawan yang tidak dibahas secara terbuka. Sudah umum bagi karyawan diberikan tanggung jawab yang berada di luar keahlian mereka. Hal ini diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda.

Prestasi kerja yang rendah diduga disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah serta kondisi motivasi yang kurang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Eramart Group Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dengan penyelidikan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?

- c. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda?

1.3 Tujuan penelitian

Mengingat rumusan masalah yang dinyatakan sebelumnya, penyelidikan dapat dijelaskan dengan tujuan berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis yang dapat ditawarkan penelitian ini:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memajukan teori dan pengetahuan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam domain motivasi dan kepuasan kerja, dengan tujuan meningkatkan prestasi di tempat kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperluas referensi dan menambah literatur penelitian bagi peneliti, mahasiswa, dosen dan para pengambil kebijakan khususnya dunia pendidikan yang berhubungan dengan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan pada instansi PT. Eramart dan pengembangan sumber daya manusia tentang hal-hal yang berkaitan dengan organisasi dalam mengelola manajemen karyawan yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan sebab melalui hasil penelitian yang didapat akan dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan hal yang menyangkut langkah-langkah dalam prestasi kerja.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi dasar untuk kebijakan peraturan terkait konteks motivasi dan kepuasan kerja di setiap PT. Eramart khususnya yang ada di seluruh cabang Samarinda dalam menentukan arah dan proses untuk perbaikan prestasi kerja.

1.5 Hipotesis

a. Hubungan antar variabel

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah proses membuat seseorang atau beberapa kelompok orang merasa seperti mereka harus melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah ketika seseorang merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai tujuan mereka. (Dikdoyo et al., 2022) Menurut (Syaputra & Kusuma, 2022) Motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan, dalam organisasi motivasi sangat penting

untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan komponen sangat penting untuk penentu perilaku seseorang, perilaku mereka di tempat kerja.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, pengakuan, dan kemajuan terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab yang baik membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dari tanggung jawab tersebut akan membuat karier karyawan meningkat sehingga akan membuat prestasi kerja meningkat.

Pengakuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki nilai prestasi kerja, oengakuan didapatkan dari hasil kerja yang baik, pengakuan yang diberikan manajemen adalah mempublish foto, sebagai karyawan yang berprestasi (Hartono et al., 2021). Kemajuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, kemajuan didapat dari hasil kerja yang dilakukan, kemajuan akan terjadi apabila karyawan mampu meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Rismawardani et al., 2019). Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Syaputra & Kusuma, 2022)

Motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja, seperti yang dilaporkan oleh (Dikdoyo et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat prestasi kerja mereka di tempat kerja. Menurut penelitian oleh Dewanto (2020) Prestasi di tempat kerja secara positif dan statistik dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Pada penelitian N. P. R. Sari et al (2019); V. N. Sari (2021); Putra (2021) Motivasi kerja terbukti berdampak besar terhadap prestasi kerja di tempat kerja

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja

Apakah seorang karyawan senang atau tidaknya dengan pekerjaannya tergantung pada sejumlah faktor. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Dewanto, 2020) Menurut V. N. Sari (2021) Kepuasan kerja adalah sikap umum bagi seorang karyawan, yang menunjukkan perbedaan antara apa yang mereka dapatkan dan apa yang mereka harapkan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa baik atau buruk seorang karyawan melihat pekerjaannya.

Kepuasan kerja berperan penting dalam pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, dalam bekerja akan merasa puas ketika pekerjaan itu selesai dengan baik, atau mempunyai rekan kerja yang bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menggantikan teman sejawat ketika berhalangan masuk kerja (Rizky, 2022). Rekan kerja berperan penting dalam pekerjaan, ketika ada pekerjaan lagi banyak, rekan kerja bisa membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan, atau karyawan yang berhalangan hadir rekan kerja bisa menggantikan posisinya untuk pekerjaan tersebut .

Ketika pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan, perusahaan akan memberikan benefit atau bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dari pekerjaan yang sudah cukup baik, rekan kerja yang saling membantu dan upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja akan memberikan rasa puas kepada karyawan. Kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Prasetya et al., 2021)

Menurut penelitian Rismawardani et al (2019) menemukan bahwa di antara pekerja kantor di Bappeda Bojonegoro, kebahagiaan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap prestasi kerja. Pada penelitian N. P. R. Sari et al (2019); V. N. Sari (2021); Putra, (2021)

menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja

Pelaksanaan tugas dengan tekun, serta tingkat keahlian, pengalaman, dan jumlah waktu dan upaya yang diinvestasikan, menentukan prestasi kerja seseorang. Rasa puas yang dialami oleh seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Lebih tepatnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan menanamkan semangat pada karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi dan ketulusan. (Putri & Aldino, 2022)

Motivasi dan kepuasan kerja sudah cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan memiliki kemajuan dengan adanya tanggung jawab. Rekan kerja yang baik saling bantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, atau membantu teman sejawat yang berhalangan hadir untuk mengganti posisi pekerjaan. Organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja

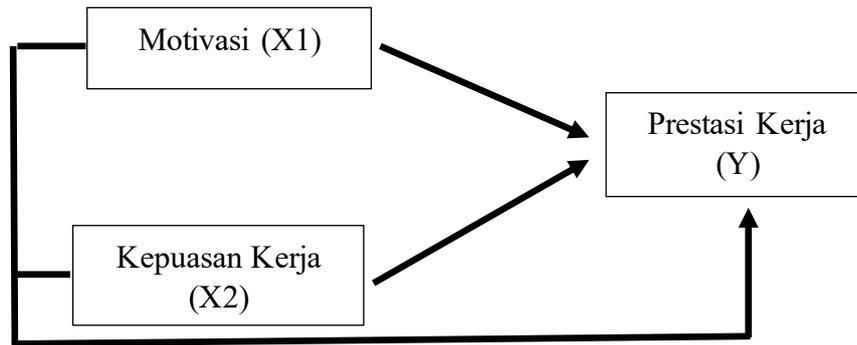
Temuan peneliti dari studi Putri & Aldino (2022) tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki dampak signifikan pada variabel simulasi yang mempengaruhi kinerja anggota staf PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA). Penelitian Riyanto et al (2021), Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) telah menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi di tempat kerja.

1.6 Kerangka Pikir

Sugiyono (2020: 61) mendefinisikan mentalitas penelitian sebagai "kerangka pikir yang dibangun menggunakan teori-teori spesifik yang menggambarkan hubungan antara variabel yang diselidiki dan menguraikan rumusan masalah spesifik yang harus diperiksa untuk menjawab pertanyaan penelitian."

Model penelitian menggambarkan hubungan antara variabel independen motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan variabel dependen prestasi kerja (Y). Dalam penyelidikan ini, perspektif dapat dibentuk berdasarkan pemeriksaan teori yang relevan.

Gambar 1.1 kerangka Pikir



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

Dengan kata lain, hipotesis adalah perbaikan sementara untuk masalah yang menimbulkan masalah. Karena hipotesis hanya mengandalkan teori terkait daripada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, kesimpulan mereka dianggap sementara. Kami menyelidiki dan menguji sejumlah kemungkinan.

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
- H3 : Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan staf PT. Era Mart Group Samarinda. PT. Eramart Group Samarinda adalah mendominasi industri ritel lokal. Pada tahun 2004, Grup Era Mart didirikan, dan toko pertamanya, jaringan toko serba ada yang kemudian dikenal sebagai "ERA5000" dan sekarang terletak di pusat perbelanjaan Citra Niaga Samarinda, dibuka. Jaringan supermarket ERA 5000, yang dimiliki oleh Eramart Group, dimulai di Samarinda, di mana ia dengan cepat menjadi tengara. Pada tahun 2016, PT. Eramart Group Samarinda membuka toko di lingkungan Samarinda Ulu Kota Samarinda, Kalimantan Timur di Jalan S.parman Komplek Ruko Mall Lembuswana Blok A 20-21.

2.2 Jenis Data

Analisis ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan penggunaan pengukuran untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis. Peneliti menggunakan metode ini untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang digunakan, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022: 15).

Menurut Sugiyono (2022: 131), sampel adalah representasi dari seluruh populasi secara keseluruhan oleh karena itu, jika populasi yang dipelajari sangat luas, maka sampel harus diambil dari populasi tersebut agar dapat diwakili secara akurat. Jika populasi yang dipelajari terlalu besar untuk ditangani secara efektif, peneliti harus mengambil sampel lain untuk mempersempit pencairan mereka. mencerminkan populasi tersebut. Oleh karena itu, harap diingat bahwa sampel yang diambil tidak boleh dianggap sebagai representasi populasi.

a. Definisi Operasional

Sugiyono (2022:57) variabel penelitian adalah suatu atribut atau karakteristik atau nilai dari seseorang objek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki beberapa variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan.

Tabel 2.1 Definisi operasional

No.	Variabel	Pengertian	Indikator
1	Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang telah mereka selesaikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan mereka membuat mereka bangga. (Lukiastuti, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Keahlian di bidangnya. 3. Proaktif 4. Kecepatan berpikir. 5. Mentalitas. 6. Ketidakhadiran dan manajemen waktu.
2	Motivasi (X1)	Dorongan yang menyerang seseorang secara sadar atau intuitif untuk menuntut tindakan menuju tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi (<i>Achievement</i>). 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>).

	dikenal sebagai motivasi kerja.(Riyanto et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work it self</i>). 4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Kemajuan (<i>Advancement</i>).
3	Kepuasan kerja (X2)	<p>Kondisi emosional yang baik atau negatif dengan orang-orang yang bekerja untuk Anda disebut kepuasan kerja. (Rismawardani et al., 2019)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan. 2. Upah atau Gajih. 3. Rekan Kerja.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Sugiyono (2022:57) variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau terjadinya variabel terikat (*Dependent Variabel*). Pada penelitian ini variabel bebas (*Independent variabel*) yang digunakan motivasi dan kepuasan kerja pada PT. Eramart Group Samarinda

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2022:57) variabel terikat (*Dependent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (*Independent variabel*). Variabel terikat biasanya diamati variasinya sebagai hasil yang diperagakan berasal dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat (*Dependent variabel*) yang digunakan adalah prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda

b. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Hardani et al. (2020: 247), data primer mengacu pada materi yang peneliti kumpulkan langsung dari sumber aslinya. Peneliti harus secara langsung mengumpulkan data primer, juga dikenal sebagai data asli atau segar, dengan prosedur seperti observasi, wawancara, dan mendistribusikan kuesioner. Objek penelitian menyelesaikan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer.

2. Data Sekunder

Hardani et al. (2020: 247) mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya seperti buku, jurnal, catatan kehadiran, rencana strategis, dan anjab.

2.3 Prosedur penelitian

a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyelidikan ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi. Ketika setiap responden penelitian menyelesaikan kuesioner sebagai bagian dari penelitian, Trisliantanto (2020: 341) berpendapat bahwa kuesioner menjadi "kumpulan instrumen pribadi." Kuesioner adalah cara menghemat waktu dan tenaga untuk mengumpulkan informasi karena responden hanya perlu memilih salah satu dari beberapa opsi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Eramart Group Samarinda. Survei online dikirim ke anggota staf melalui *Google Formulir* untuk

memudahkan akses dan penyelesaian. Jenis pertanyaan yang diajukan dalam survei harus mencerminkan pertanyaan dalam laporan akhir.

Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, kadang-kadang dikenal dengan probability sampling. Proses pengambilan sampel probabilitas, suatu bentuk pengambilan sampel langsung, melibatkan pemilihan acak individu dari suatu populasi, tanpa mempertimbangkan stratifikasi demografis. Hal ini menjamin bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang adil untuk dipilih sebagai anggota sampel Sugiyono (2022:134). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel.

$$n = \frac{N}{1+(N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persentase margin ketepatan *sampling error*, $e = 0,05(5\%)$

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{127}{1 + (127 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{127}{1 + (127 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{127}{1 + (0,3175)}$$

$$n = \frac{127}{1.3175}$$

$$n = 96,394$$

Dari perhitungan yang sudah dilakukan maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 96 karyawan yang akan mewakili populasi PT. Eramart Group Samarinda.

b. Teknik Analisi data

Skala Likert harus digunakan untuk mengevaluasi teknik analisis data yang menghitung dari responden atau sumber data untuk menghasilkan data kuantitatif. Menurut Trisliantanto (2020: 299), skala likert adalah teknik yang digunakan untuk mengukur perasaan individu atau kelompok mengenai gejala atau keadaan tertentu. Respons skala likert terhadap instrumen survei penelitian mencakup nilai-nilai seperti STS, TS, RG, S, dan SS. Evaluasi skala studi likert disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2 Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1	<i>Sangat Tidak Setuju</i>	<i>STS</i>	1
2	<i>Tidak Setuju</i>	<i>TS</i>	2
3	<i>Ragu - Ragu</i>	<i>RG</i>	3
4	<i>Setuju</i>	<i>S</i>	4
5	<i>Sangat Setuju</i>	<i>SS</i>	5

Sumber: (Sugiyono, 2022:153)

2.4 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Kewajaran data yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dapat dievaluasi menggunakan uji validitas yang diajukan oleh Sugiyono (2020: 192). Validitas alat pengukur tergantung pada seberapa baik mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika pertanyaan dan jawaban benar-benar mengukur apa yang mereka klaim, maka kuesioner dapat dianggap asli.

1. Dikatakan pernyataan dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan, jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dan positif.
2. Dikatakan pernyataan dalam kuesioner dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan, jika nilai r-hitung kurang dari nilai r-tabel.

b. Uji Reabilitas

Sugiyono (2020:192) uji realibitas adalah mengukur instrument terhadap konsistensi alat menurut tingkat konsistensi dan kestabilan data, sehingga dapat diketahui apakah instrument tersebut bersifat reliabel atau tidak. Suatu kuesioner diukur dengan uji realibitas, yang menentukan realibitas respon individu terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan pengukuran tunggal. Tes ini diberikan satu kali, dan temuan dibandingkan dengan pernyataan asli atau digunakan untuk menentukan tingkat korelasi antara tanggapan responden. Jika variabel *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, itu dianggap kredibel.

2.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sahir (2021: 69) Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan distribusi normal dari variabel independen dan variabel dependen. Uji normalitas ini menggunakan Normalitas Koefisiensi Varians, menurut Norfai (2020:55) jika nilai koefisiensi varian lebih dari 0,3 maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Sahir (2021:70) Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen. Tujuannya di sini adalah untuk menggunakan teknik VIF (*varian inflation Factor*) untuk mengidentifikasi multikolonieritas. Nilai VIF, faktor inflasi varians, meningkat saat R_j^2 mendekati 1, menunjukkan kolinieritas variabel independen, dan mencapai tak terhingga jika R_j^2 sama dengan 1. Jika nilai VIF meningkat, multikolonialitas di antara variabel independen dicurigai; jika nilai VIF lebih besar dari 10, multikolonieritas ditetapkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk melihat apakah variabel dari residual, apakah terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2021 :69). Dasar

pengambilan Keputusan adalah dengan mempertimbangkan angka probabilitas, sebagai berikut;

1. Jika nilai signifikansi ($>$) 0,05 maka, hipotesis diterima karena tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi ($<$) 0,05 maka, hipotesis ditolak karena terdapat indikasi data ada heteroskedastisitas.

2.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:307), regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk meramalkan dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Prediktabilitas ini membantu dalam menentukan apakah ada korelasi fungsional antara variabel independen (X) dan banyak variabel dependen (Y). Persamaan selanjutnya menggambarkan perhitungan persamaan regresi linier:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Diketahui:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta/parameter yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan 0

b₁ = Nilai koefisien variabel X₁

b₂ = Nilai koefisien variabel X₂

2.7 Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021:28), tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan jawaban yang benar atas suatu pertanyaan penelitian dengan menerapkan strategi yang sejalan dengan fakta, hipotesis, dan penelitian masa lalu yang telah ditetapkan. Hipotesis dikonfirmasi jika dan hanya jika konsisten dengan data. Biasanya, beberapa hipotesis diselidiki sekaligus, sebagian, atau berurutan.

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sahir (2021:53), mengemukakan bahwa uji t, kadang-kadang disebut sebagai uji parsial, dapat digunakan untuk menilai kepentingan masing-masing variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependen. Dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel, seseorang dapat menilai kesesuaian penggunaan uji-t dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan.

1. Jika nilai $p > 0,05$ atau nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel dependen dan variabel independen.
2. Jika nilai $p < 0,05$ atau nilai t-hitung kurang dari nilai t-tabel, maka tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel dependen dan variabel independen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sahir (2021:53) uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dua variabel Independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Uji F statistik digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji ini akan

menggunakan analisis perhitungan SPSS versi 27 dengan pengambilan keputusan pada Uji F adalah:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, sebagaimana didefinisikan oleh Sahir (2021:54), mengukur sejauh mana satu variabel mempengaruhi yang lain. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai diantara 0 dan 1. Nilai pada $R^2 = 0$ mengartikan bahwa variabel bebas tidak dapat dijelaskan dengan varian variabel terikat, dan nilai $R^2 = 1$ mengartikan variabel dapat dijelaskan dengan varian variabel terikat.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Eramart merupakan perusahaan ritel lokal terbesar di Kalimantan Timur. Eramart Group didirikan pada tahun 2004. Eramart berawal dari bisnis toko serba 5.000 dan serba 10.000, saat itu Eramart bernama “ERA 5000”. Era 5000 merupakan cikal bakal dan menjadi ikon untuk ERA 5000 swalayan dan Eramart group di Samarinda. Tahun 2016, Eramart group telah memiliki 52 cabang yang tersebar di wilayah Kalimantan Timur seperti, Samarinda, Balikpapan, Tenggarong, Bontang, Sangatta dan Kutai Timur dibawah naungan PT. Eramart Group.

Eramart memiliki slogan yaitu “*Tetap paling murah*”. Eramart memberi inovasi untuk memanjakan pelanggan, salah satunya memberi harga khusus terhadap konsumen yang mempunyai kartu member dan memberi harga terbaik bagi pelanggan Eramart setiap 2 minggu sekali. Eramart mempunyai visi yaitu “*memilik 100 toko*”, dan mempunyai misi yaitu, kepuasan pelanggan, pengembangan SDM, proses bisnis yang lebih baik, dan menciptakan jiwa kewirausahaan.

3.2 Deskripsi Data

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023 dengan jumlah 96 responden. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

Distribusi frekuensi karakteristik responden karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No.	Deskripsi		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin	Perempuan	51	51,1%
		Laki-laki	45	48,5%
2.	Pendidikan	SMP	2	1,9%
		SMA/SMK/SLTA	62	66%
		Sarjana	32	32,1%
3.	Usia	19-20	5	5%
		21-30	75	60%
		31-40	14	30%
		41-50	2	1%
4.	Masa Kerja	< 1 Tahun	25	26%
		1 ^s / _d 5 Tahun	42	42,6%
		>5 Tahun	29	30,7%

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.1 diperoleh dari 96 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat jenis kelamin perempuan berjumlah 51 responden (51,1%), sedangkan jenis kelamin laki-laki 45 responden (48,5%). Tingkat Pendidikan, sebagian besar berpendidikan SMA/SMK/SLTA berjumlah 62 responden (66%), sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit ialah tingkat SMP dengan jumlah 2 responden (1,9%). Rentang usia, sebagian besar ialah rentang usia 21-30 tahun berjumlah 75 responden (60%), sedangkan paling sedikit ialah

rentang usia 41-50 tahun yang berjumlah 2 responden (1%). Masa kerja, sebagian besar ialah rentang masa kerja 1 s/d 5 tahun berjumlah 42 responden (42,6%), sedangkan paling sedikit ialah rentang masa kerja antara < 1 tahun yang berjumlah 25 responden (26,7%).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di PT. Eramart Group Samarinda didominasi oleh, jenis kelamin Perempuan, Pendidikan tingkat SMA/SMK/SLTA, rentang usia antara 21- 30 tahun, dan masa kerja 1 s/d 5 tahun.

b. Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner berupa jawaban responden karyawan PT. Eramart Group Samarinda terhadap variabel penelitian. Variabel tersebut terdiri dari variabel independen (variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Prestasi kerja). Kuesioner penelitian ini berisi daftar pernyataan mengenai sikap atau tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang tersedia.

1. Analisis Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 5 Indikator yaitu mengenai hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental atau sikap dan disiplin waktu atau absensi. Menggunakan pilihan jawaban yakni Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Ragu-Ragu (RG) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4 dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata-rata
M _{1,1}	Frekuensi	0	3	19	51	23	96	3,97
	Bobot	0	6	57	204	115	382	
M _{1,2}	Frekuensi	0	1	15	51	29	96	4,12
	Bobot	0	2	45	204	145	396	
M _{2,1}	Frekuensi	0	2	11	57	26	96	4,1,3
	Bobot	0	4	33	228	130	395	
M _{2,2}	Frekuensi	0	0	10	59	27	96	4,17
	Bobot	0	0	30	236	135	401	
M _{3,1}	Frekuensi	0	1	9	59	27	96	4,19
	Bobot	0	2	27	239	135	403	
M _{3,2}	Frekuensi	0	1	14	54	27	96	4,11
	Bobot	0	2	42	216	135	395	
M _{4,1}	Frekuensi	0	0	6	44	46	96	4,41
	Bobot	0	0	18	176	230	424	
M _{4,2}	Frekuensi	0	0	5	52	39	96	4,35
	Bobot	0	0	15	208	195	418	
M _{5,1}	Frekuensi	1	0	14	56	25	96	4,07
	Bobot	1	0	42	224	125	391	
M _{5,2}	Frekuensi	0	1	5	33	15	54	4,15
	Bobot	0	2	15	132	75	224	
							3829	3,98

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel motivasi dengan 5 indikator sebesar 3,98 yang masuk kategori Tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda sudah terpenuhi. Adapun indikator prestasi (Achievement) yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,97 yang artinya rasa motivasi terhadap prestasi perlu adanya perhatian dari para karyawan, sedangkan nilai rata-rata di indikator motivasi kemajuan (Advancement) sebesar 4,07, yang artinya rasa kemajuan sudah sangat terpenuhi pada karyawan.

2. Analisis Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X₂)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 3 indikator yaitu meliputi, pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja. Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Kepuasan Kerja (X₂), maka hasil dari deskripsi variabel tersebut, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Indikator		STS	TS	RG	S	SS	Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
KK _{1.1}	Frekuensi	0	0	10	57	29	96	4,20
	Bobot	0	0	30	228	145	403	
KK _{1.2}	Frekuensi	0	1	10	55	30	96	4,19
	Bobot	0	2	30	220	150	402	
KK _{2.1}	Frekuensi	0	0	13	55	28	96	4,16
	Bobot	0	0	39	220	140	399	
KK _{2.2}	Frekuensi	0	0	10	57	29	96	4,20
	Bobot	0	0	30	228	145	403	
KK _{3.1}	Frekuensi	0	1	7	54	34	96	4,26
	Bobot	0	2	21	216	170	409	
KK _{3.2}	Frekuensi	1	1	10	59	25	96	4,10
	Bobot	1	2	30	236	125	394	
							2410	4,18

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.3 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja dengan 3 indikator sebesar 4,18 yang masuk pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup baik. Adapun indikator rekan kerja yang menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 yang artinya hubungan yang terjalin di rekan kerja pada PT. Eramart Group Samarinda cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terkecil berada pada indikator rekan kerja sebesar 4,10, hal tersebut perlu adanya perhatian dari instansi dalam memberikan rasa suasana yang senang dan harmonis untuk mendukung kegiatan bekerja para karyawan di instansi.

3. Analisis Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 5 indikator yang meliputi, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kerja sama, dan kecekatan mental. Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Prestasi Kerja (Y), maka hasil dari deskripsi variabel tersebut, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
PK _{1.1}	Frekuensi	0	0	8	64	24	96	4,17
	Bobot	0	0	24	256	120	400	
PK _{1.2}	Frekuensi	0	0	7	61	28	96	4,21
	Bobot	0	0	21	244	140	405	
PK _{2.1}	Frekuensi	0	1	7	60	28	96	4,20
	Bobot	0	2	21	240	140	403	
PK _{2.2}	Frekuensi	0	0	6	55	35	96	4,30
	Bobot	0	0	18	220	175	413	
PK _{3.1}	Frekuensi	0	0	4	62	30	96	4,27
	Bobot	0	0	12	248	150	410	
PK _{3.2}	Frekuensi	0	3	8	52	33	96	4,20
	Bobot	0	6	24	208	165	403	
PK _{4.1}	Frekuensi	0	0	7	53	36	96	4,30
	Bobot	0	0	21	212	180	413	
PK _{4.2}	Frekuensi	0	0	8	56	32	96	4,25
	Bobot	0	0	24	224	160	408	
PK _{5.1}	Frekuensi	0	0	6	63	27	96	4,22
	Bobot	0	0	18	252	135	405	
PK _{5.2}	Frekuensi	0	0	8	60	28	96	3,83
	Bobot	0	0	24	204	140	368	
							4028	4,20

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa pada variabel prestasi kerja sebagian responden memberikan penilaian sebesar 4,20 berdasarkan dari hasil jawaban disetiap pernyataan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai prestasi kerja yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup baik. Adapun indikator kerja sama menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 yang artinya rasa kerja sama karyawan PT. Eramart Group Samarinda dalam bekerja sudah sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terkecil ada pada indikator kecekatan mental sebesar 3,83, hal ini perlu adanya perhatian dalam perhatian dan rasa nyaman dalam bekerja.

3.3 Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas data

Untuk mengukur validitas ini maka terlebih dahulu perlu diadakan uji validitas untuk menguji instrumen yang berupa indikator dan item pernyataan agar layak dan bisa digunakan sebagai alat ukur variabel. Dalam uji validitas tiap-tiap item yang diuji akan dinyatakan valid dengan nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel. Uji ini dilakukan dengan 96 responden menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27.

a) Motivasi (X_1)

Hasil uji validitas pada 10 pernyataan dari 5 indikator pada variabel motivasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
M _{1.1}	0,703	0,200	Valid
M _{1.2}	0,771	0,200	Valid
M _{2.1}	0,674	0,200	Valid
M _{2.2}	0,672	0,200	Valid
M _{3.1}	0,723	0,200	Valid
M _{3.2}	0,723	0,200	Valid
M _{4.1}	0,525	0,200	Valid
M _{4.2}	0,611	0,200	Valid
M _{5.1}	0,635	0,200	Valid
M _{5.2}	0,721	0,200	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

b) Kepuasan Kerja (X₂)

Hasil uji validitas pada 6 pernyataan dari 3 indikator pada variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
KK _{1.1}	0,759	0,200	Valid
KK _{1.2}	0,796	0,200	Valid
KK _{2.1}	0,664	0,200	Valid
KK _{2.2}	0,717	0,200	Valid
KK _{3.1}	0,768	0,200	Valid
KK _{3.2}	0,797	0,200	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

c) Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji validitas pada 10 pernyataan dari 5 indikator pada variabel prestasi kerja karyawan PT. Eramart Group Samarinda terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
PK _{1,1}	0,781	0,200	Valid
PK _{1,2}	0,718	0,200	Valid
PK _{2,1}	0,739	0,200	Valid
PK _{2,2}	0,717	0,200	Valid
PK _{3,1}	0,753	0,200	Valid
PK _{3,2}	0,641	0,200	Valid
PK _{4,1}	0,729	0,200	Valid
PK _{4,2}	0,717	0,200	Valid
PK _{5,1}	0,765	0,200	Valid
PK _{5,2}	0,711	0,200	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan reliabel. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada uji realibilitas ditemukan nilai *Cronsbach 'Alpha* dalam setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	0,6	Keterangan
Motivasi (X ₁)	10	0,868	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	6	0,845	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	10	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.8, hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas peneliti nilai koefisien realibilitas > 0,6 maka indicator atau kuesioner variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Normalitas Koefisiensi Varian* (Norfai, 2020:55). Dasar dalam melaksanakan putusan hasil melalui uji normalitas koefisiensi varian adalah jika nilai koefisiensi varian lebih besar 0,3 maka data terdistribusi normal.

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.</i>		
			<i>Deviation</i>	<i>Hasil</i>	<i>sig</i>
Motivasi	96	41,74	4,418	10,58528	10,58 > 0,3
Kepuasan kerja	96	25,10	2,893	11,52297	11,52 > 0,3
Prestasi kerja	96	42,38	4,285	10,11263	10,11 > 0,3
Valid N (Listwise)	96				

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.9 diatas dimana hasil mean dibagi dengan hasil deviation dikali 100 mendapatkan hasil motivasi 10.58528, kepuasan kerja 11.52297, dan Prestasi kerja 10.11263 yang diambil 2 angka di belakang koma jadi total motivasi 10.58, kepuasan kerja 11.52, dan prestasi kerja 10,11 yang memiliki arti data tersebut telah terdistribusi secara normal karena pada nilai signifikan lebih besar dari 0,3

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. Adapun nilai VIF yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,506	1,977	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0,506	1,977	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.10 diatas menunjukkan hasil output data pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai VIF 1,977 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas dan pada variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai VIF 1,977 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas pada penelitian ini tidak terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan adalah uji glesjer melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Dengan dasar pengambilan Keputusan jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji peneliti dibantu menggunakan program SPSS versi 27. Hasil uji heteroskedastisitas ada pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X ₁	0,868	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	0,873	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini

menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independent dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 27, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	7,200	2,256
X ₁	0,281	0,072
X ₂	0,934	0,111

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.12 dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 7,200 + 0,281X_1 + 0,934X_2 + e$$

Berdasarkan dari nilai persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a) Prestasi Kerja (Y) = 7,200

konstanta artinya Prestasi Kerja (Y) sebesar 7,200 tanpa variabel independent yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja.

b) Motivasi (X₁) = 0,281

Pada variabel Motivasi (X₁) koefisien positif 0,281 artinya motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang searah, jika variabel motivasi naik sejumlah 1%. Jika variabel independent lain nilainya tetap dan Motivasi (X₁) mengalami kenaikan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,281.

c) Kepuasan Kerja (X₂) = 0,934

Pada variabel Kepuasan Kerja (X₂) koefisien positif 0,934 artinya kepuasan kerja searah dan prestasi kerja memiliki hubungan yang searah, jika variabel independent lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja (X₂) mengalami kenaikan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,934

e. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dimana pada pendekatan *probabilistic* jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan *probabilistic* nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan.

Tabel 3.13 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Model	t hitung	t tabel	F F	F tabel	R ²	sig	keterangan
Motivasi	3,885					0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	8,449	1.985				0,000	Signifikan
Prestasi kerja			131,115	3,09		0,000	Signifikan
Adjust R ^{square}					0,733		Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.13 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda dengan nilai signifikan motivasi (X_1) adalah nilai $T_{hitung} 3,885 > T_{tabel} 1.985$ dengan nilai signifikan 0,000 sehingga diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
 - b) pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda dengan nilai signifikan kepuasan kerja (X_2) adalah nilai $T_{hitung} 8,449 > T_{tabel} 1,985$ dengan nilai signifikan 0,000 sehingga diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
2. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikan secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah kedua variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh. Dari hasil analisis uji F yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27.

Berdasarkan tabel 3.13 data uji F_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y) sebesar $131,115 > F_{tabel} 3,09$ maka diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart group Samarinda.

3. Uji Koefisiensi determinasi (R^2)

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda dapat dilihat dari koefisiensi determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 3.13.

Berdasarkan tabel 3.13 diketahui nilai Adjusted R^{square} sebesar 0,733, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 73,3%. Sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini, disiplin, reward, kompensasi dan komitmen.

3.4 Pembahasan

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart group Samarinda.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Motivasi karyawan

pada PT. Eramart Group Samarinda cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena organisasi telah menetapkan prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, pengakuan, dan kemajuan terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab yang baik akan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dari tanggung jawab tersebut akan membuat karier karyawan meningkat sehingga akan membuat prestasi kerja meningkat.

Pengakuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, pengakuan didapatkan dari hasil kerja yang baik, Pengakuan yang diberikan manajemen adalah mempublish foto, sebagai karyawan yang berprestasi (Hartono et al., 2021). Kemajuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, kemajuan didapat dari hasil kerja yang dilakukan, kemajuan akan terjadi apabila karyawan mampu meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya (Rismawardani et al., 2019). Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Syaputra & Kusuma, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dikdoyo et al (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewanto, (2020), dan Putra (2021), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Anam et al (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang mana hasil tersebut didapatkan dari pernyataan indikator yang perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi Sebagian besar harapan dari organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Kepuasan kerja pada PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup berpengaruh positif untuk meningkatkan prestasi kerja, karena organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja terhadap prestasi kerja kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, dalam bekerja akan merasa puas ketika pekerjaan itu selesai dengan baik, atau mempunyai rekan kerja yang bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, atau menggantikan teman sejawat ketika berhalangan masuk kerja (Rizky, 2022). Rekan kerja berperan penting dalam pekerjaan, Ketika ada pekerjaan lagi banyak, rekan kerja bisa membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan, atau karyawan berhalangan hadir rekan kerja bisa menggantikan posisinya untuk pekerjaan tersebut (Susanto et al., 2023).

Ketika pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan, perusahaan akan memberikan benefit atau bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dari pekerjaan yang sudah cukup baik, rekan kerja yang saling membantu dan upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja akan memberikan rasa puas kepada karyawan. Kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Prasetya et al., 2021)

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartono et al (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil

penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri & Aldino (2022), (Riyanto et al (2021), dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam rasa puas yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Lukiastuti (2021), dan Rismawardani et al (2019) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Eramart Group Samarinda. Motivasi dan kepuasan kerja sudah cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan memiliki kemajuan dengan adanya tanggung jawab. Rekan kerja yang baik saling bantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, atau membantu teman sejawat yang berhalangan hadir untuk mengganti posisi pekerjaan. Organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri & Aldino (2022), Riyanto et al (2021), dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini karena motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap rasa puas, termotivasi yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja karyawan yang membuat para karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Syaputra & Kusuma (2022), dan Prasetya et al (2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda dapat disimpulkan bahwa: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan pekerjaan yang telah dilakukan, tanggung jawab yang baik membuat karyawan memiliki kemajuan, dari kemajuan para karyawan akan memiliki pengakuan akan pekerjaan itu sendiri, dari pengakuan para atasan dan rekan kerja maka motivasi berperan penting dalam prestasi kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi para karyawan dalam bekerja dan motivasi terhadap apa yang diterima ditempat kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Eramart Group Samarinda. Kepuasan kerja penting dalam meningkatkan pekerjaan yang telah dilakukan, dalam pekerjaan akan merasa puas Ketika pekerjaan selesai dengan baik, mempunyai rekan kerja yang bisa bantu pekerjaan atau menggantikan pekerjaan kita, Ketika target penjualan tercapai maka benefit atau bonus yang sesuai dengan hasil kerja yang dicapai maka kepuasan kerja berperan penting dalam prestasi kerja.

4.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda, sehingga tentunya masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi terlebih apabila ditambahkan dengan variabel lain yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini sehingga bisa saja memiliki hasil berbeda.
- b. Karena pemikiran anggapan dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya dari responden. Faktor lainnya seperti kejujuran responden dalam mengisi juga berperan dalam hal ini.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda, disarankan yakni:

- a. Bagi pimpinan PT. Eramart Group Samarinda harus memperhatikan motivasi kerja karyawan terutama prestasi (*Achievement*) dan hubungan rekan kerja satu sama lain agar mampu mendapatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- b. Bagi karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda diharapkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dengan baik sehingga dapat dengan mudah mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau instansi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat, serta untuk menambahkan variabel penelitian yang terkait dengan objek sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan secara umum dan luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, Afiah Mukhtar, N. (2020). Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Dewanto, A. M. (2020). Analisis Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perajin Tenun Tradisional ATBM Di Kota Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 24–28.
- Anam, C., Azizah F, Chamdan P, & Kumi sari (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Guru SMK raden Rahmat Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 33–42. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2264>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Lestari, Y. W., Broto, B. E., & Prayoga, Y. (2022). The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 530–536. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance. *Proceedings of the 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*, 191(3). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>
- Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, & Ryan Firdiansyah Suryawan. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Putra, R. A. (2021). Detrminasi Kinerja Karyawan : Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 206–224.

- Putri, A., & Aldino, H. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 616–627. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.204>
- Rismawardani, M., Indrawati, M., Badan,), Pembangunan, P., & Bojonegoro, D. (2019). Hidayat 3) Megasari Rismawardani 1). *Universitas Wijaya Putra 3) JMM Online*, 1(2), 471–485.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rizal, Y., & Abdurrahman, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(2), 2580–9695.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.; Cetakan I). Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales people. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>
- Sugiyono, (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke-3), Bandung: ALFABETA
- Trisliatanto, (2020), *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: ANDI
- Hardani, (2020), *Metode penulisan Kuantitatif & Kualitatif* (Cetakan Ke-1), Yogyakarta: e-book

LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner

Responden yang terhormat,

Saya, Afifah Nur Amini dari mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik prodi S1 Manajemen Angkatan 2019 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, memohon kesediaan bapak atau ibu maupun saudara untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, angket kuesioner di bawah ini mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda”**, angket kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, dimohon untuk kejujuran dan keterbukaan dari bapak atau ibu maupun saudara. Atas waktu, kesediaan, dan kerja samanya dalam mengisi angket kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden:

Nama :

Alamat :

Telepon :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Posisi kerja :

Petunjuk pengisian:

- Berilah tanda (✓) atau (✗) pada salah satu jawaban di samping pertanyaan yang Anda anggap paling tepat.
- Pilih jawaban:
STS : Sangat tidak setuju (1)
TS : Tidak setuju (2)
RG : Ragu-ragu (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat setuju (5)
- Daftar pertanyaan:

Variabel prestasi kerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
A	Hasil kerja	1	2	3	4	5
1.	Saya mampu memenuhi target yang diberikan oleh Perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan Perusahaan					
B	Pengetahuan pekerjaan					
1.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					
2.	Saya memahami setiap tugas dan tanggung jawab saya					
C	Inisiatif					

1.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur atasan					
2.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
D	Kerja Sama					
1.	Saya mudah bekerja sama dengan teman divisi yang sama dan divisi yang lainnya					
2.	Saya memberikan saran atau masukan kepada team supaya tidak kesulitan saat bekerja.					
E	Kecekatan mental					
1.	karyawan menunjukkan kemampuan dalam menerima instruksi kerja dengan cekatan (langsung dilakukan).					
2.	Karyawan menunjukkan kemampuan menyesuaikan dengan temannya dalam kecepatan menyesuaikan metode kerja.					

Variabel Motivasi (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS	
A	Prestasi (Achievement)		1	2	3	4	5
1.	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.						
2.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.						
B	Pengakuan (Recognition)						
1.	Selalu dipuji atas hasil kerja saya						
2.	Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.						
C	Pekerjaan itu sendiri (The work it self)						
1.	Berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap ada masalah yang dihadapi.						
2.	Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang.						
D	Tanggung jawab (Responsibility)						
1.	Selalu hadir tepat waktu.						
2.	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukannya dengan penuh tanggung jawab.						
E	Kemajuan (Advancement)						
1.	Prestasi yang diraih saat ini sudah sangat memuaskan.						
2.	Prestasi yang diraih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.						

Variabel Kepuasan kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
A	Pekerjaan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
2.	Saya merasa perusahaan saat ini sudah sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan yang saya miliki.					
B	Upah atau gaji					
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.					
2.	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.					
C	Rekan kerja					
1.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
2.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.					

Lampiran 2: Hasil Identitas Responden

NO	Jenis kelamin	Usia	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
1	Perempuan	25	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
2	Perempuan	23	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
3	Perempuan	28	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
4	Perempuan	26	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
5	perempuan	22	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
6	perempuan	33	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
7	Laki-Laki	24	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
8	Perempuan	21	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
9	Perempuan	24	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
10	Perempuan	22	1-5 tahun	Sarjana
11	Perempuan	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
12	Laki-Laki	28	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
13	Laki-Laki	27	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
14	Perempuan	26	1-5 tahun	Sarjana
15	Perempuan	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
16	Perempuan	24	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
17	Laki-Laki	22	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
18	Laki-Laki	28	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
19	Laki-Laki	24	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
20	Perempuan	21	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
21	Perempuan	25	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
22	Perempuan	24	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
23	Laki-Laki	23	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
24	Perempuan	24	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
25	Laki-Laki	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
26	Perempuan	24	1-5 tahun	Sarjana
27	Laki-Laki	20	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
28	Laki-Laki	21	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
29	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
30	Laki-Laki	23	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
31	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
32	Perempuan	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
33	Laki-Laki	27	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
34	Laki-Laki	24	Kurang dari 1 tahun	SMP
35	Perempuan	23	1-5 tahun	Sarjana
36	Laki-Laki	25	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
37	Laki-Laki	24	1-5 tahun	Sarjana
38	Perempuan	38	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
39	Laki-Laki	25	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
40	Laki-Laki	34	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
41	Laki-Laki	21	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
42	Perempuan	19	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
43	Perempuan	30	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
44	Laki-Laki	22	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
45	Laki-Laki	22	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA

46	Laki-Laki	23	1-5 tahun	Sarjana
47	Perempuan	26	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
48	Perempuan	26	1-5 tahun	Sarjana
49	Laki-Laki	30	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
50	Laki-Laki	30	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
51	Perempuan	23	1-5 tahun	Sarjana
52	Perempuan	22	1-5 tahun	Sarjana
53	Perempuan	25	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
54	Perempuan	21	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
55	Perempuan	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
56	Perempuan	46	Lebih dari 5 tahun	SMP
57	Laki-Laki	21	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
58	Laki-Laki	22	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
59	Laki-Laki	30	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
60	Perempuan	23	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
61	Perempuan	23	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
62	Perempuan	26	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
63	Laki-Laki	22	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
64	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
65	Laki-Laki	25	1-5 tahun	Sarjana
66	Laki-Laki	38	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
67	Laki-Laki	21	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
68	Laki-Laki	26	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
69	Laki-Laki	19	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
70	Laki-Laki	27	1-5 tahun	Sarjana
71	Laki-Laki	42	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
72	Perempuan	26	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
73	Laki-Laki	34	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
74	Perempuan	22	1-5 tahun	Sarjana
75	Laki-Laki	34	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
76	Laki-Laki	25	Kurang dari 1 tahun	Sarjana
77	Perempuan	23	1-5 tahun	Sarjana
78	Perempuan	25	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
79	Laki-Laki	25	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
80	Perempuan	26	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA
81	Perempuan	24	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
82	Perempuan	25	1-5 tahun	Sarjana
83	Perempuan	22	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
84	Perempuan	20	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
85	Laki-Laki	23	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
86	Laki-Laki	24	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
87	Laki-Laki	28	1-5 tahun	Sarjana
88	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
89	Laki-Laki	26	1-5 tahun	Sarjana
90	Perempuan	22	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA
91	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
92	Laki-Laki	40	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
93	Perempuan	35	Lebih dari 5 tahun	SMA, SMK, SLTA

94	Laki-Laki	22	1-5 tahun	SMA, SMK, SLTA
95	Laki-Laki	23	Lebih dari 5 tahun	Sarjana
96	Perempuan	19	Kurang dari 1 tahun	SMA, SMK, SLTA

Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden

NO	MOTIVASI (X1)										KEPUASAN KERJA (X2)						PRESTASI KERJA (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	3	4	25	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	45
3	2	3	4	4	5	3	4	5	4	3	37	4	2	4	5	2	1	18	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	40	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45	5	4	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	
5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
7	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	42	5	5	4	5	5	3	27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43	
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	
12	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	37	4	3	4	4	5	4	24	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	40	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	3	3	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
15	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	42	
16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	3	5	5	4	25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	
17	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	41	4	5	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	
18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	
19	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	
20	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	
23	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	42	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43	
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
25	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	33	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	
26	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	39	3	3	3	3	5	3	20	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	
27	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39	
28	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	4	5	5	5	26	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40	
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	
30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44	5	5	3	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45	

30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44	5	5	3	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	38	4	3	3	3	5	4	22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
33	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	2	3	5	5	5	5	5	5	1	2	38	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
38	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
39	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
40	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
42	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	40	4	5	5	5	5	3	27	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
44	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	42	4	4	4	3	3	4	22	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
46	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	36	4	4	3	5	5	4	25	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	3	5	5	5	28	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
55	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	43	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
56	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
62	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	39	5	5	4	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	41
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	36
65	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	42	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
70	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
71	3	4	2	4	5	3	4	5	4	5	39	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	37
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
76	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	40	3	4	5	3	4	3	22	4	5	2	4	3	4	5	4	4	3	38
77	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	45	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	43
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
79	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	43	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

65	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	42	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36
70	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
71	3	4	2	4	5	3	4	5	4	5	39	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	37
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
76	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	40	3	4	5	3	4	3	22	4	5	2	4	3	4	5	4	4	3	38
77	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	45	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	43
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
79	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	43	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 4: Hasil Analisis Validitas Variabel Motivasi (X₁)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.618*	.562*	.362*	.297*	.458*	.191	.137	.478*	.494**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.062	.182	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.2	Pearson Correlation	.618*	1	.472*	.454*	.527*	.527*	.295*	.336*	.386*	.542**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.3	Pearson Correlation	.562*	.472*	1	.465*	.315*	.484*	.305*	.219*	.383*	.285**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.003	.032	.000	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.4	Pearson Correlation	.362*	.454*	.465*	1	.605*	.476*	.358*	.439*	.193	.286**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.060	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.5	Pearson Correlation	.297*	.527*	.315*	.605*	1	.598*	.338*	.560*	.278*	.456**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000		.000	.001	.000	.006	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	.458*	.527*	.484*	.476*	.598*	1	.267*	.350*	.353*	.345**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.009	.000	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.7	Pearson Correlation	.191	.295*	.305*	.358*	.338*	.267*	1	.546*	.137	.265**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.062	.004	.003	.000	.001	.009		.000	.182	.009	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.8	Pearson Correlation	.137	.336*	.219*	.439*	.560*	.350*	.546*	1	.261*	.459**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.182	.001	.032	.000	.000	.000	.000		.010	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.9	Pearson Correlation	.478*	.386*	.383*	.193	.278*	.353*	.137	.261*	1	.721**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.060	.006	.000	.182	.010		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.10	Pearson Correlation	.494*	.542*	.285*	.286*	.456*	.345*	.265*	.459*	.721*	1	.721**
	Sig. (2-tailed)											
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.005	.000	.001	.009	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson	.703*	.771*	.674*	.672*	.723*	.723*	.525*	.611*	.635*	.721**	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Lampiran 5: Hasil Analisis Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.619**	.380**	.432**	.463**	.541**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X2.2	Pearson Correlation	.619**	1	.434**	.434**	.488**	.598**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X2.3	Pearson Correlation	.380**	.434**	1	.489**	.339**	.362**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X2.4	Pearson Correlation	.432**	.434**	.489**	1	.517**	.394**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X2.5	Pearson Correlation	.463**	.488**	.339**	.517**	1	.644**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X2.6	Pearson Correlation	.541**	.598**	.362**	.394**	.644**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.759**	.796**	.664**	.717**	.768**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

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

Lampiran 6: Hasil Analisis Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.648**	.538**	.446*	.541**	.329**	.526**	.566**	.627**	.511**	.781*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y2	Pearson Correlation	.648**	1	.424**	.472*	.576**	.367**	.397**	.446**	.472**	.461**	.718*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y3	Pearson Correlation	.538**	.424**	1	.500*	.568**	.458**	.456**	.412**	.496**	.514**	.739*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y4	Pearson Correlation	.446**	.472**	.500**	1	.548**	.534**	.459**	.428**	.454**	.355**	.717*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y5	Pearson Correlation	.541**	.576**	.568**	.548*	1	.463**	.466**	.392**	.521**	.443**	.753*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y6	Pearson Correlation	.329**	.367**	.458**	.534*	.463**	1	.347**	.356**	.375**	.287**	.641*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.005	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y7	Pearson Correlation	.526**	.397**	.456**	.459*	.466**	.347**	1	.622**	.564**	.467**	.729*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y8	Pearson Correlation	.566**	.446**	.412**	.428*	.392**	.356**	.622**	1	.457**	.539**	.717*
	Sig. (2-tailed)											
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y9	Pearson Correlation	.627**	.472**	.496**	.454*	.521**	.375**	.564**	.457**	1	.632**	.765*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Y10	Pearson Correlation	.511**	.461**	.514**	.355*	.443**	.287**	.467**	.539**	.632**	1	.711*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.781**	.718**	.739**	.717*	.753**	.641**	.729**	.717**	.765**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

Lampiran 7: Hasil Analisis Realibitas Variabel Motivasi (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Lampiran 8: Hasil Analisis Realibitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Lampiran 9: Hasil Analisis Realibitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.898	10

Lampiran 10: Hasil Analisis Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Hasil	Total
Motivasi	96	41.74	4.418	10.58528	10.58
Kepuasan kerja	96	25.10	2.893	11.52297	11.52
Prestasi kerja	96	42.38	4.285	10.11263	10.11
Valid N (listwise)	96				

Lampiran 11: Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.200	2.256		3.192	.002		
	MOTIVASI	.281	.072	.290	3.885	.000	.506	1.977
	KEPUASAN KERJA	.934	.111	.630	8.449	.000	.506	1.977

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI	KEPUASAN KERJA
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.801	.94	.06	.26
	3	.003	29.300	.06	.94	.74

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Lampiran 12: Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.018 ^a	.000	-.021	1.59488

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.557	1.623		.959	.340
	MOTIVASI	-.009	.052	-.024	-.167	.868
	KEPUASAN KERJA	.013	.080	.023	.161	.873

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 13: Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.200	2.256		3.192	.002
	Motivasi	.281	.072	.290	3.885	.000
	Kepuasan kerja	.934	.111	.630	8.449	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Lampiran 14: Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.200	2.256		3.192	.002
	Motivasi	.281	.072	.290	3.885	.000
	Kepuasan kerja	.934	.111	.630	8.449	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Lampiran 15: Hasil Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1287.787	2	643.894	131.115	.000 ^b
	Residual	456.713	93	4.911		
	Total	1744.500	95			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Motivasi

Lampiran 16: Hasil Analisis Uji Koefisiensi Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.733	2.21605

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Motivasi

Lampiran 17: Nilai R_{tabel}

($N - 2 = \text{Nilai } R_{tabel}$) maka ($96 - 2 = 94$) Tingkat signifikansi untuk uji 2 arah (0,05) sehingga $R_{tabel} = 0,200$

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 18: Nilai T_{tabel}

$T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$

$T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$

$a = 0,05$

$= (0,025; 93)$

$n =$ jumlah sampel

$= 1.985$

$k =$ jumlah variabel X

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 19: Nilai F_{tabel}

$F_{\text{tabel}} = f(k;n-k) = (2; 94) = 3,09$

Bora Alviolesa, S.E., M.Si. | Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Lampiran 20: Surat Izin Studi Pendahuluan



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 352/FEBP.1/D.2/C/2023

Samarinda, 29 Shafar 1445 H

Lampiran : -

15 September 2023 M

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth

Bapak/ Ibu

Kepala PT. Eramart Group Samarinda

Jl.S.Parman Komplek Ruko Mall Lembuswana Blok A 20-21,Samarinda

Di -

Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Reza Febriansyah	MSDM	1911102431099	IX (Sembilan)
2	Fitriatus Sholihah	MSDM	1911102431080	IX (Sembilan)
3	Afifah Nur Amini	MSDM	1911102431125	IX (Sembilan)
4	Putri Ananda	MSDM	1911102431134	IX (Sembilan)
5	Leonard Fauzan Ashary	MSDM	1811102431124	XI (Sebelas)

untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.



Phon Susila, S.E., M.Si., Ph.D
IDN. 0620107201

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita. Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 21: Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 352/FEBP.1/D.2/C/2023

Samarinda, 29 Shafar 1445 H

Lampiran : -

15 September 2023 M

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth

Bapak/ Ibu

Kepala PT. Eramart Group Samarinda

Jl.S.Parman Komplek Ruko Mall Lembuswana Blok A 20-21,Samarinda

Di -

Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Reza Febriansyah	MSDM	1911102431099	IX (Sembilan)
2	Fitriatus Sholihah	MSDM	1911102431080	IX (Sembilan)
3	Afifah Nur Amini	MSDM	1911102431125	IX (Sembilan)
4	Putri Ananda	MSDM	1911102431134	IX (Sembilan)
5	Leonard Fauzan Ashary	MSDM	1811102431124	XI (Sebelas)

untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.



Phon Susila, S.E., M.Si., Ph.D
IDN. 0620107201

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita. Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 22: Surat Balasan PT. Eramart Group Samarinda



Jl.S.Parman Komplek Ruko Mall Lembuswana Blok A 20-21,Samarinda
Telp :(0541) 732368,Fax: (0541) 748593,Website :www.eramart.co.id

Nomor : 012/ERAMART/HRD/X/2023
Perihal : Persetujuan Studi Skripsi
Lampiran : -

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

di –
Tempat

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : Uli Ratna Mulia Sari
Jabatan : HRGA Head

Menerangkan bahwa :

Nama : Fitriatus Sholihah, Reza Febriansyah, Putri Ananda,
Afifah Nur Amini, Leonard Fauzan Ashary
NIM : 1911102431080, 1911102431099,
1911102431134,1911102431123,1811102431124

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : 1. Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Karyawan
4. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja
5. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Mahasiswi tersebut telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan Kami guna memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian skripsi.

Demikian surat ini Kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima Kasih.

Samarinda, 10 Oktober 2023

Uli Ratna Mulia Sari
HRGA Head

Lampiran 23: Hasil Turnitin

afifah

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX

18% INTERNET SOURCES

11% PUBLICATIONS

5% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.lain-surakarta.ac.id	1%
2	dspace.uil.ac.id	1%
3	123dok.com	<1%
4	journal.stietenggarong.ac.id	<1%
5	docplayer.info	<1%
6	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
8	Submitted to Sriwijaya University	<1%
9	dspace.umkt.ac.id	<1%

Lampiran 24: Riwayat Hidup



A. Data Pribadi

1. Nama : Afifah Nur Amini
2. Tempat, Tanggal, Lahir : Samarinda, 21 Juli 2001
3. Alamat : Jl. Karang Mulya mandiri Rt. 19 perumahan
gayatri 3 No. 38, Loa-Bahu, Sungai Kunjang, Samarinda.

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD tahun 2013 di SD Islam Darul Fatah.
2. Tamat Mts tahun 2016 di Pondok Pesantren Darul Ihsan.
3. Tamat SMK tahun 2019 di SMK Husada Prima.

Lampiran 25: Dokumentasi Penelitian





afifah

by Magister Manajemen Universitas muhammadiyah kalimantan timur

Submission date: 13-Jul-2024 08:19AM (UTC+0800)

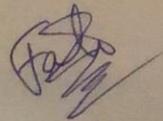
Submission ID: 2395864957

File name: RJA_TERHADAP_PRESTASI_KERJA_PADA_PT_Eramart_Group_Samarinda.pdf (423.77K)

Word count: 7121

Character count: 45521

Pembimbing.



Dr. Fenty Fauziah, M.Si., AK., CA.
NIDN. 0105017507

afifah

ORIGINALITY REPORT

19%
SIMILARITY INDEX

18%
INTERNET SOURCES

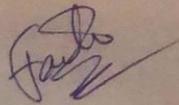
11%
PUBLICATIONS

5%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
2	dspace.uji.ac.id Internet Source	1%
3	123dok.com Internet Source	<1%
4	journal.stietenggarong.ac.id Internet Source	<1%
5	docplayer.info Internet Source	<1%
6	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
9	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1%

Pembimbing.



Dr. Fenty Fauziah, M.Si., AK., CA.
NIDN. 0105017507