

Afifah Nur
Amini_1911102431123_Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart group Samarinda

by By Turnitin

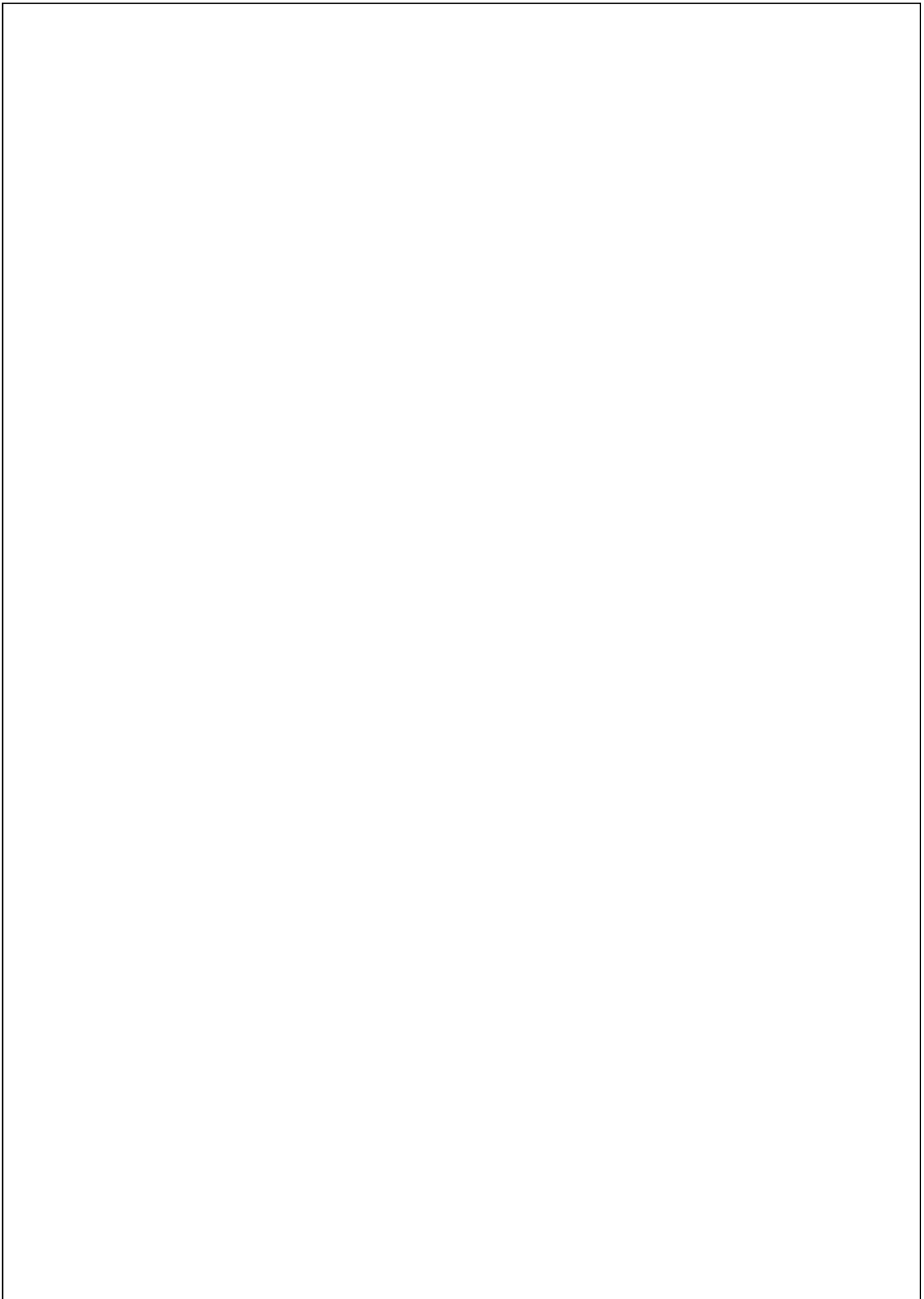
Submission date: 28-Jun-2024 01:00PM (UTC+0100)

Submission ID: 236940243

File name: ZwqML4Dolk0LYw1IS0ul.docx (449.94K)

Word count: 6597

Character count: 42799



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 memberikan layanan terbaik memiliki kesempatan untuk mengakses pasar global. Namun, untuk melakukannya, mereka harus memenuhi persyaratan tertentu, termasuk memahami system organisasi yang diterapkan dalam perusahaan 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 hambatan signifikan untuk memasuki beberapa industry dan persaingan yang ketat untuk mendapatkan kesempatan kerja. Manajemen SDM digunakan untuk menjamin bahwa semua karyawan secara aktif mengejar tujuan, visi dan sasaran organisasi yang dinyatakan (Hajjali 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) Kinerja dalam pekerjaan merupakan hasil akhir dari upaya individu dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, akurat, dan bermutu; hal ini didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan keseriusan mereka dalam menangani pekerjaan yang ada. Prestasi kerja seseorang merupakan hasil akhir yang dicapainya sehubungan dengan kriteria spesifik pekerjaan tersebut.

Prestasi kerja karyawan yang dimiliki berbagai kemampuan dapat memiliki pengaruh yang menguntungkan baik pada individu maupun perusahaan secara keseluruhan, dan efek ini tumbuh sebanding dengan besarnya prestasi karyawan. Istilah “prestasi kerja” mengacu pada metode dimana manajemen mengevaluasi nilai pekerja bagi perusahaan dan hasil dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu, efisien, dan efektif (Putri & Aldino, 2022)

Menurut Hafidzi et al (2019), motivasi mengacu pada faktor-faktor yang merangsang dan menginspirasi karyawan untuk bekerja, meningkatkan moral mereka dan mendorong mereka menuju tujuan bersama untuk mencapai kepuasan kerja. Rizky (2022) tenaga kerja yang termotivasi adalah tenaga kerja yang didorong untuk memberikan segalanya untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan karena motivasi adalah penyediaan tenaga yang meningkatkan semangat untuk bekerja optimal. Menurut Teny & Rue (2021), bahwa motivasi kerja adalah upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat karena ingin melakukannya. (Pasulu et al., 2023)

Menurut definisi motivasi yang diberikan oleh Jufrizen & Sitorus (2021), kondisi mental inilah yang mendorong orang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Ketika seorang karyawan sangat termotivasi, ia mengerahkan upaya maksimal, memanfaatkan semua pengetahuan, keterampilan, dan waktu mereka untuk melaksanakan berbagai tugas yang penting dan perlu untuk keberhasilan organisasi (Rismawardani et al., 2019). Motivasi karyawan didefinisikan sebagai “dorongan batin yang mendorong orang untuk melakukan yang terbaik dalam mengejar visi atau tujuan bersama” (Pasulu et al., 2023). Memberikan suatu daya pendorong yang menimbulkan semangat kerja sehingga orang mau bekerja secara efektif inilah

yang kita sebut dengan motivasi. Jika diberikan insentif yang tepat, pekerja akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka.

Penelitian yang relevan menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan (N.P.R. Sari et al., 2019; Wolor et al., 2019; Suryawan & Salsabilla, 2022; Dikdoyo et al., 2022; Dewanto, 2020; Rizal & Abdurrahman, 2020). Sebaliknya, bertentangan dengan apa yang Anam dkk. (2023) menemukan, motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pekerjaan.

Menurut Rivaldo et al (2020), Perasaan yang positif dan negatif seseorang tentang pekerjaannya adalah apa yang membentuk kepuasan kerjanya. Menurut Oktavianti (2020), kepuasan dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan sikap positif terhadap tugas seseorang. Kepuasan kerja adalah gagasan multifaset, karena pekerja mungkin mengalami kepuasan dalam aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, sementara merasa tidak puas pada orang lain (Rizal & Abdurrahman, 2020).

Perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan adalah keturunan dari kebahagiaan kerja, dan mereka memiliki potensi untuk ke organisasi yang lebih progresif dan bereputasi. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah cerminan dari keseluruhan perasaan dan perspektifnya tentang pekerjaannya, tempat kerjanya, tugasnya, gajihnya, rekan kerjanya, dan lingkungan sosial yang ia temukan disana. Kepuasan dalam pekerjaan seseorang dapat dikaitkan dengan fakta bahwa kebutuhan dan keinginan seseorang terpenuhi saat bekerja (Putri & Aldino, 2022)

Menurut V. N. Sari (2021), Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif mereka dan betapa mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Keinginan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan indikator seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Pasulu dkk. (2023), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan paling baik diukur dari bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika lebih banyak bagian pekerjaan yang selaras dengan preferensi pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas secara keseluruhan. Harapannya adalah para pekerja akan berkinerja pada tingkat tinggi jika mereka bahagia dalam pekerjaannya.

Hal ini terkait dengan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja dalam pekerjaan, seperti yang dilakukan oleh Hartono dkk. (2021) dan Putri & Aldino (2022). Sebaliknya penelitian Lukiasuti (2021) dan Rismawardani dkk. (2019) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kebahagiaan kerja dan kinerja dalam pekerjaan.

PT. Eramart Group Samarinda adalah perusahaan retail local 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 ditempat 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 diluar 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 diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Eramart Group Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah investigasi ini dapat ditafsirkan berdasarkan informasi latar belakang berikut:

- Apakah ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan produktivitas pada PT. Eramart Grup Samarinda?
- Bagaimana tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan di PT. Eramart Group Samarinda ditinjau ke dalam produktivitas aktual?
- Seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja di PT. Eramart Grup Samarinda?

1.3

Tujuan penelitian

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

- Untuk mengetahui bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi produktivitas di PT. Eramart Group Samarinda dan menarik kesimpulan yang tepat.
- Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Inilah PT. Eramart Group Samarinda.
- Tujuannya adalah untuk mengungkap dan menguji dampak motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja ahli terapi fisik. Seluruh Eramart Samarinda secara bersamaan.

1.4

Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Di bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini mungkin berkontribusi untuk memperluas pemahaman kita tentang apa yang memotivasi dan memuaskan pekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Para pakar manajemen sumber daya manusia, pelajar, pendidik, dan pembuat kebijakan dapat memandang temuan penelitian ini sebagai batu loncatan menuju pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, serta bagaimana mengukur dan meningkatkan faktor-faktor ini.

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 merasa seperti mereka harus melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Dikdoyo dkk. (2022), jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka, mereka akan cenderung melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi membutuhkan individu yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuannya (Syaputra & Kusuma, 2022). Motivasi seorang individu mempunyai peranan yang cukup besar dalam membentuk perilakunya, khususnya tindakannya dalam bekerja.

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. (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 karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bergantung pada berbagai keadaan (Dewanto, 2020). V. N. Sari (2021) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja pekerja mencerminkan kesenjangan antara harapan mereka akan pengakuan dan jumlah sebenarnya yang akan mereka dapatkan. Istilah “kepuasan kerja” mengacu pada seberapa senang atau tidak bahagianya seseorang terhadap pekerjaannya.

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

Prestasi kerja individu ditentukan oleh pelaksanaan tugas mereka yang tekun, dengan mempertimbangkan tingkat keahlian mereka, pengalaman sebelumnya, dan besarnya waktu dan upaya yang diinvestasikan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai emosi positif yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Lebih tepatnya, motivasi dapat digambarkan sebagai tindakan menanamkan motif pada karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan organisasi dengan ketulusan dan efisiensi (Putri & Aldino, 2022).

Berikut ringkasan temuan penelitian Putri dan Aldino (2022) tentang bagaimana Dinas Perhubungan di Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh motivasi pegawai dan kepuasan kerja:

- a) Berdasarkan data maka hipotesis pertama penelitian ini benar: kebahagiaan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat berpengaruh terhadap prestasi kerja ($T\text{-hitung} > t\text{-tabel}$).
- b) Berdasarkan temuan penelitian, kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat ditingkatkan secara signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini

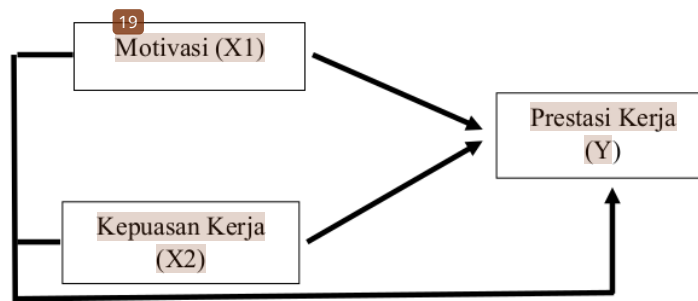
memberikan kepercayaan pada premis utama penelitian ini, karena thitung lebih besar dari ttabel.

Tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan saling berinteraksi mempengaruhi faktor rangsangan yang berpengaruh terhadap produktivitas ahli terapi fisik. Inti Fuja Agung Abadi (ILUFA). Kebahagiaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, menurut penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dkk. (2021) dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020).

2. 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."

Motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Keterkaitan antar variabel tersebut dijelaskan oleh model penelitian. Evaluasi terhadap teori-teori yang relevan memungkinkan terbentuknya sudut pandang dalam penyelidikan ini.



Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2023)

Gambar 1.1 kerangka Pikir

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

Dalam penelitian ini adalah staf PT. Eramart Group Samarinda. Di Kalimantan Timur, PT. Eramart Group Samarinda mendominasi industri ritel lokal. Pada tahun 2004, Grup Eramart 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 Era Mart 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

Metode kuantitatif digunakan untuk analisis ini. Penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan pengukuran untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis. Peneliti menggunakan teknik penelitian untuk mengkarakterisasi dan menguji hipotesis diterapkan, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022: 15).

Menurut Sugiyono (2022: 131), sampel merupakan representasi dari seluruh populasi. Jika populasi yang dipelajari sangat luas, maka sampel harus diambil dari populasi itu agar dapat secara akurat mencerminkan populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar bagi peneliti untuk ditangani secara efisien, mereka dipaksa untuk mengambil sampel untuk mempersempit pencarian. Oleh karena itu, harap diingat bahwa sampel yang diambil harus mewakili atau mewakili populasi.

a. Definisi Operasional

Sugiyono (2022:57) Variabel penelitian suatu item, organisasi, atau aktivitas adalah properti, fitur, atau nilai yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Ini memiliki banyak versi.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Kutipan: Sugiyono (2022:57) Yang dimaksud dengan variabel bebas adalah variabel yang dapat diubah atau dipertahankan secara independen terhadap variabel lain. Sejauh mana pekerja PT secara intrinsik termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini Eramart Group Samarinda digunakan sebagai variabel independen.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Sugiyono (2022:57) Variabel yang dipengaruhi baik langsung maupun tidak langsung oleh variabel bebas disebut variabel terikat. Merupakan praktik umum untuk melacak perubahan dalam variabel independen dan melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Produktivitas karyawan di PT. Eramart Group Samarinda dijadikan sebagai variabel dependen penelitian ini.

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

b. Sumber Data

52 1. Data Primer

Data primer diartikan sebagai informasi yang dikumpulkan peneliti dari sumber aslinya (Hardani et al., 2020: 247). Data primer, kadang disebut data asli atau baru, dikumpulkan langsung oleh peneliti dengan menggunakan metode antara lain survei, wawancara, dan observasi. Objek penelitian menyelesaikan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer.

2. Data Sekunder

Buku, jurnal, catatan kehadiran, rencana strategi, dan anjab adalah contoh sumber sekunder yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh peneliti, menurut Hardani dkk. (2020: 247).

16 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.

Dengan menggunakan pendekatan sampel acak dasar, penelitian ini kadang disebut *sampling probabilitas*. Salah satu jenis pengambilan sampel langsung adalah pendekatan pengambilan sampel probabilitas, yaitu memilih individu secara acak dari suatu kelompok tanpa mempertimbangkan stratifikasi demografi. Dalam pandangan S₁₄ yono, hal ini menjamin terjadinya pemilihan anggota populasi secara acak (2022:134). Besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

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

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 Analisis data

Metode analisis data kuantitatif yang menggunakan skala Likert untuk menilai jawaban dari responden atau sumber lain diperlukan. Skala Likert merupakan cara untuk mengukur sentimen masyarakat terhadap penyakit atau keadaan tertentu, menurut Trisliantanto (2020: 299). Balasan skala likert dalam instrumen survei studi bersifat numerik dan menyatakan simbol-simbol seperti STS, TS, RG, S, dan SS. Tabel berikut menampilkan hasil skala Likert yang digunakan untuk mengevaluasi penelitian ini:

Tabel 2.2 Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	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 me-53a klaim, maka kuesioner dapat dianggap asli.

1. Bila nilai r taksirannya positif dan lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sah dan bol-28 digunakan.
2. Pernyataan dalam survei dianggap batal jika nilai r yang dihitung lebih rendah 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.

Ketergantungan dievaluasi dalam penelitian ini dengan menggunakan ukuran tunggal. Setelah dilakukan administrasi tunggal, temuan tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat korelasi antara klaim atau u-11k membandingkan tanggapan terhadap pernyataan pertama. Variabel apa pun dengan Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6 dianggap kredibel.

2.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas membuktikan apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal seperti yang dikemukakan oleh Sahir (2021:69). Menurut Norfai (2020:55), uji normalitas menggunakan koefisien varians untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal. Hasil yang lebih besar dari 0,3 dianggap signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Sahir (2021:70) Tujuannya di sini adalah untuk menggunakan teknik VIF (*variance inflation factor*) untuk mengidentifikasi multikolinieritas. Nilai VIF, faktor inflasi varians, meningkat saat R_j^2 mendekati 1, menunjukkan kolinieritas variabel independen, dan 5-5 mencapai tak terhingga jika R_j^2 sama dengan 1. Jika nilai VIF meningkat, multikolinialitas di antara variabel independen dicurigai; jika nilai VIF lebih besar dari 10, multikolinieritas ditetapkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2021:69), tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu menunjukkan variasi yang tidak merata antar observasi. Berikut landasan pengambilan keputusan berdasarkan angka kemungkinan:

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

Untuk meramalkan pengaruh banyak faktor independen terhadap satu variabel dependen, ahli statistik menggunakan regresi linier berganda (Sugiyono, 2020:307). Se jauh mana variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X) dapat disimpulkan dari prediktabilitas ini. Persamaan regresi linier dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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)

Salah satu cara untuk mengetahui signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Sahir (2021:53) adalah dengan menggunakan uji t yang biasa disebut dengan uji parsial. Dengan memperhitungkan tingkat kesalahan, seseorang dapat memastikan kesesuaian uji-t dengan membandingkan statistik t-hitung dan t-tabel.

1. Jika nilai p-value atau nilai t estimasi lebih besar dari nilai t tabel, maka hubungan antara variabel dependen dan independen adalah signifikan secara statistik.
2. Jika nilai t yang dihitung lebih kecil dari nilai t tabel atau nilai p kurang dari 0,05, maka tidak boleh ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel terikat dan variabel bebas.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah dua faktor independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan atau kombinasi (Sahir, 2021:53). Ada tidaknya masing-masing variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan dapat ditentukan dengan menggunakan F-statistik. Perhitungan yang dilakukan pada SPSS 27 akan menentukan hasil Uji F.

1. Jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F kritis, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya perubahan model regresi linier berganda variabel independen tidak berdampak terhadap variabel dependen.
 2. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F kritis, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan model regresi linier berganda variabel independen berdampak terhadap variabel dependen.
- 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 antara 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Di Kalimantan Timur, PT. Eramart berdiri tegak sebagai pengecer lokal terkemuka. Pada tahun 2004, Eramart Group didirikan. Eramart dulunya dikenal sebagai "ERA 5000" dan dimulai sebagai jaringan 5.000 hingga 10.000 toko serba ada. Sebagai simbol perusahaan Eramart dan supermarket ERA 5000 di Samarinda, Era 5000 merupakan pendahulu dari supermarket tersebut. Pada tahun 2016, grup Eramart yang memiliki 52 cabang telah tersebar di banyak wilayah Kalimantan Timur, seperti Balikpapan, Bontang, Satta, Tenggarong, dan Kutai Timur.

"Tetap yang Termurah" adalah motto Eramart. Salah satu cara yang dilakukan Eramart untuk menyenangkan kliennya adalah dengan menawarkan penawaran eksklusif kepada mereka yang memiliki kartu anggota dan dengan menyetok ulang harga terbaiknya setiap dua minggu. Selain tujuannya "memiliki 100 toko", visi Eramart antara lain menumbuhkan jiwa kewirausahaan, memperbaiki prosedur bisnis, mengembangkan sumber daya manusia, dan memuaskan pelanggan.

3.2 Deskripsi Data

a. Dekripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari survei terhadap 96 responden ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan di PT. Eramart Group Samarinda pada bulan Desember 2023. Berikut ciri-ciri masyarakat yang mengisi survei:

Tabel berikut menampilkan distribusi frekuensi karakteristik responden yang merupakan karyawan PT. Eramart Grup Samarinda:

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Deskripsi	Frekuensi	Presentase (%)
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 ½ 5 Tahun	42	42,6%
	>5 Tahun	29	30,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

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 71 a 41-50 tahun yang berjumlah 2 responden (1%). Masa kerja, sebagian besar ialah rentang masa kerja 1 1/4 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 1/4 5 tahun.

b. Tanggapan Responden

Bagian ini akan merinci temuan penelitian yang diperoleh dari tanggapan kuesioner yang diberikan oleh karyawan PT. Samarinda Eramart Group menggarap faktor kajian. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang saling bergantung, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang independen. Kuesioner penelitian ini berisi daftar pernyataan mengenai sikap atau tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang tersedia.

1. Analisis Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)

Orang-orang yang mengikuti survei ditanyai tentang faktor-faktor yang menginspirasi pekerja PT. Lima indikator yang membentuk Eramart Group Samarinda adalah sebagai berikut: kinerja dalam pekerjaan, kesadaran akan tanggung jawab, inisiatif, keteguhan mental, sikap, dan ketepatan waktu. Berikut kemungkinan jawabannya: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu-ragu (RG) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5. Anda dapat melihat balasnya dari responden yang mengatasi masalah ini pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₁)

Indikator		STS	TS	RG	S	SS	Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
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
								TINGGI

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

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 indicator 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. Berikut temuan gambaran variabel Kepuasan Kerja (X₂) berdasarkan jawaban seluruh responden:

81
Tabel 3.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
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
								TINGGI

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Nilai rata-rata kualitas tinggi sebesar 4,18 untuk variabel Kepuasan Kerja dengan tiga indikator ditunjukkan pada tabel 3.3 diatas. Terbukti, bekerja sama dengan PT. Eramart Group Samarinda menjadi salah satu yang disukai banyak karyawan. Dengan skor rata-rata 4,26 pada indikasi rekan kerja, jelas bahwa PT. Karyawan Eramart Group Samarinda rukun. 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)

Prestasi kerja personel PT menjadi bahan jawaban responden. Hasil kerja, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, kerjasama tim, dan ketangkasan kognitif merupakan lima komponen yang membentuk Eramart Group Samarinda. Berikut penjelasan variabel Prestasi Kerja (Y) berdasarkan tanggapan seluruh responden:

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

Indikator	STS	TS	RG	S	SS	Total	Rata-rata	
	1	2	3	4	5			
PK1.1	Frekuensi	0	0	8	64	24	96	4,17
	Bobot	0	0	24	256	120	400	
PK1.2	Frekuensi	0	0	7	61	28	96	4,21
	Bobot	0	0	21	244	140	405	
PK2.1	Frekuensi	0	1	7	60	28	96	4,20
	Bobot	0	2	21	240	140	403	
PK2.2	Frekuensi	0	0	6	55	35	96	4,30
	Bobot	0	0	18	220	175	413	
PK3.1	Frekuensi	0	0	4	62	30	96	4,27
	Bobot	0	0	12	248	150	410	
PK3.2	Frekuensi	0	3	8	52	33	96	4,20
	Bobot	0	6	24	208	165	403	
PK4.1	Frekuensi	0	0	7	53	36	96	4,30
	Bobot	0	0	21	212	180	413	
PK4.2	Frekuensi	0	0	8	56	32	96	4,25
	Bobot	0	0	24	224	160	408	
PK5.1	Frekuensi	0	0	6	63	27	96	4,22
	Bobot	0	0	18	252	135	405	
PK5.2	Frekuensi	0	0	8	60	28	96	3,83
	Bobot	0	0	24	204	140	368	
							4028	4,20
							SANGAT TINGGI	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

82 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.

5 3.3 Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas data

Uji validitas, yang dapat dilakukan dengan menggunakan indikator dan item pernyataan, diperlukan sebelum suatu instrumen dapat digunakan untuk menilai variabel. Seluruh item dianggap asli menurut uji validitas apabila nilai item yang disesuaikan (korelasi total) lebih tinggi dari nilai r pada tabel. Untuk penelitian ini, 96 orang disurvei menggunakan perangkat lunak SPSS 27.

a) Motivasi (X_1)

Berikut tabel hasil uji validitas yang dilakukan terhadap sepuluh pernyataan dari lima indikator yang berkaitan dengan variabel Motivasi:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Indikator	Corrected Item – Total Correlation	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, 2023

Dengan koefisien korelasi item-total terkoreksi (nilai r) lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$), kita dapat menyimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan tersebut sah, menurut dengan data pada tabel 3.5.

b) Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel ini menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap enam pernyataan yang berasal dari tiga indikator variabel kepuasan kerja:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Corrected Item – Total Correlation	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, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan adalah sah karena nilai korelasi item-total terkoreksi (r) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$), sebagai ditunjukkan pada tabel 3.6.

c) Prestasi Kerja (Y)

Temuan uji validitas terhadap sepuluh asersi berasal dari lima indikator tentang variabel prestasi kerja personel PT. Berikut tabel Eramart Group Samarinda yang mencantumkan:

57

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Indikator	Corrected Item – Total Correlation	r tabel	Hasil Uji Validitas
K1.1	0,781	0,200	Valid
K1.2	0,718	0,200	Valid
K2.1	0,739	0,200	Valid
K2.2	0,717	0,200	Valid
K3.1	0,753	0,200	Valid
K3.2	0,641	0,200	Valid
K4.1	0,729	0,200	Valid
K4.2	0,717	0,200	Valid
K5.1	0,765	0,200	Valid
K5.2	0,711	0,200	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Semua item dalam pernyataan dapat dianggap sah karena seperti ditunjukkan pada tabel 3.7, nilai korelasi item-total yang dikoreksi (r) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,200 ($df = n - k = 96 - 2 = 94$ dan $\alpha = 0,05$).

b. Uji Realibilitas

Pernyataan yang dinyatakan kredibel harus diuji realitasnya. Kuesioner digunakan untuk menilai indikator variabel menggunakan tes ini. Uji realitas menghasilkan skor Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Item	Cronbach's Alpha	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, 2023

Nilai uji reliabilitas koefisien reliabilitas > 0,6 seperti terlihat pada tabel 3.8, maka indikator atau variabel kuesioner dianggap dapat dipercaya.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Melakukan Uji Normalitas akan memberi tahu Anda apakah data yang Anda hadapi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Norfai (2020:55) menyatakan bahwa uji Normalitas Koefisien Varians digunakan untuk memeriksa apakah data dalam penelitian ini normal. Kami berasumsi bahwa data mengikuti distribusi normal jika dan hanya jika koefisien varians lebih dari 0,3 ketika mengambil keputusan berdasarkan hasil uji normalitas koefisien varians.

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas

	N	Mean	Std.		
			Deviation	Hasil	sig
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	96				

(59)stwise)

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

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 dibelakang koma jadi t⁴² 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

Menginvestigasi kemungkinan adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji multikolinieritas. Identifikasi cepat multikolinieritas dengan menggunakan Value Inflation Factor (VIF). VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Sebaliknya, multikolinieritas tidak terjadi jika VIF kurang dari 10. Berikut adalah tabel yang menampilkan nilai VIF:

72

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, 2023

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan, serta data output pengaruh variabel Motivasi, karena nilai VIF sebesar $1,977 < 10$. Penelitian ini tidak lulus uji multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menganalisis dampak faktor-faktor independen terhadap nilai residu absolut, uji Gles dapat digunakan sebagai alat statistik. Dalam pengambilan keputusan, terjadi heteroskedastisitas jika nilai signya kurang dari 0,05, namun tidak jika lebih dari 0,05. Untuk penelitian ini peneliti mengandalkan SPSS versi 27. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 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, 2023

Tabel 21 di atas menampilkan hasil uji heteroskedastisitas. Setiap variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas baik pada variabel independen maupun model regresi penelitian ini.

10
d. Analisis Regresi Linier Berganda

89 Dengan menggunakan analisis regresi linier multivariat, penelitian ini menguji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 27, dan hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 3.11 dapat digunakan untuk membuat persamaan yang menunjukkan bagaimana prestasi kerja PT dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Samantha dari Grup Eramart.

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

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

Berdasarkan dari nilai persamaan di atas 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

Ada hubungan satu arah antara motivasi dan prestasi kerja; peningkatan variabel motivasi (X₁) sebesar 1% menghasilkan koefisien positif sebesar 0,281. Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,281 poin jika Motivasi (X₁) naik dan seluruh variabel independen lainnya tetap.

c) Kepuasan Kerja (X₂) = 0,934

Terdapat hubungan satu arah antara kebahagiaan kerja dengan prestasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien positif sebesar 0,934 pada variabel Kebahagiaan kerja (X₂). Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,934 poin jika semua variabel independen lainnya tetap sama dan kepuasan kerja (X₂) meningkat.

9
e. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji t, khususnya uji parsial. Ketika nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$, hubungan yang bermakna ditentukan dengan menggunakan metode probabilistik. Dengan asumsi nilai signifikansi pendekatan probabilistik lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$, hubungan ini mungkin dianggap tidak ada atau dapat diabaikan.

Tabel 3.13 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,200	2.256		3,192	0,002
1 X ₁	0,281	0,072	0,290	3,885	0,000
X ₂	0,934	0,111	0,630	8,449	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3.16 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja tugas ahli terapi fisik. $T_{hitung} = 3,885 > T_{tabel} = 1,985$ dengan nilai signifikan $0,000$ maka disetujui, hal ini menunjukkan bahwa Eramart Group Samarinda mempunyai motif yang cukup besar (X1). Oleh karena itu motivasi intrinsik mempunyai peranan dalam PT. Produktivitas karyawan Eramart Group Samarinda.
- b) Seberapa puasnya PT dengan pekerjaannya mempengaruhi berapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Dengan nilai $T_{hitung} = 8,449 > T_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikansi $0,000$, maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja Eramart Group Samarinda (X2) tergolong baik. Oleh karena itu, wajar jika diasumsikan bahwa PT. Kepuasan Kerja Eramart Group Samarinda berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2. Uji F

Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (prestasi kerja) tidak terpengaruh. Namun jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka akan terjadi dampak yang mengakibatkan ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a). Uji statistik F digunakan untuk menguji hal tersebut sekaligus. Berikut analisis uji F yang dilakukan pada SPSS 27:

Tabel 3.14 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	f	Sig
Regression	1287,787	2	643,894	131,115	0,000
1 Residual	456,713	93	4,911		
Total	1744,500	95			

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Eramart group Samarinda, berdasarkan temuan uji F_{hitung} untuk variabel X1, X2, dan Y. Hal ini dapat dikatakan karena $131,115 > F_{tabel} = 3,09$ merupakan nilai yang diterima secara luas.

3. Uji Koefisiensi determinasi (R^2)

Tabel berikut menampilkan koefisien determinasi variabel ⁸⁵kepuasan kerja, ⁸⁵motivasi, dan ⁸⁵kinerja pada PT. Eramart Grup Samarinda.

Tabel 3.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
I	0,859	0,738	0,733

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

⁴¹Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel ⁴¹motivasi dan ⁴¹kepuasan kerja mempunyai pengaruh gabungan sebesar 73,3% terhadap variabel prestasi kerja (Adjusted R Square = 0,733). Tindakan disipliner, insentif keuangan, dan tingkat dedikasi menyumbang 26,7% sisanya.

3.4 ³⁹Pemhasan

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap prestasi ³⁸ja pada PT. Eramart group Samarinda.

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

Temuan ⁷⁷penelitian menunjukkan bahwa PT. Motivasi karyawan Eramart Group Samarinda berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Motivasi ⁷⁷karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena organisasi telah menetapkan standar 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 perstasi 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 memublish foto, sebagai karayawan 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)

Temuan penelitian ini menguatkan temuan Dikdoyo dkk. (2022), yang menemukan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan produktivitas ⁷⁶ekerja dalam pekerjaan. Konsisten dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa ⁷⁶motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja (Dewanto, 2020; Putra, 2021). Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Anam dkk. (2023), yang tidak menemukan korelasi antara motivasi intrinsik dan kinerja dalam pekerjaan; temuan mereka didasarkan pada premis bahwa indikator kinerja utama memerlukan beberapa penyesuaian agar dapat memenuhi standar tinggi organisasi.

¹⁸

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

Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Produktivitas karyawan Eramart Group Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepuasan kerja. Sejak PT. Eramart Group Samarinda telah menetapkan tujuan yang dapat dicapai oleh para pekerjanya untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dalam pekerjaan, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam peningkatan ini.

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. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka. (Prasetya et al., 2021)

Temuan ini menguatkan temuan Hartono dkk. (2021), yang menemukan bahwa pekerja yang puas memiliki kinerja lebih baik dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, menurut temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Putri & Aldino (2022), Riyanto dkk. (2021), dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika pekerja merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka akan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Meski demikian, temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Lukiasuti (2021) dan Rismawardani dkk. (2019), yang tidak menemukan hubungan signifikan antara kebahagiaan kerja dan kinerja dalam pekerjaan.

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

Berdasarkan temuan penelitian, PT. Eramart Group Samarinda mendapatkan manfaat yang signifikan dari pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam pekerjaan. Pekerja mencapai kemajuan ketika diberi tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan adanya tujuan dalam pekerjaan mereka ketika mereka termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. 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.

Sejalan dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas (Putri & Aldino, 2022; Riyanto et al., 2021; Asmawiyah, Afiah Mukhtar, 2020). Alasannya adalah ketika pekerja termotivasi dan puas dengan kinerja pekerjaannya, hal itu akan menghasilkan tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi. Akibatnya, karyawan lebih mungkin menyelesaikan tugasnya. Meski demikian, temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Syarif & Kusuma (2022) dan Prasetya et al. (2021), yang tidak menemukan hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor motivasi dan kinerja dalam pekerjaan.

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Eramart Group Samarinda berdasarkan temuan kajian dan diskusi tentang peran kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab yang baik akan membantu pekerja untuk maju, dan sebagai hasil dari keberhasilan itu, karyawan akan mendapatkan pengakuan atas pekerjaan itu sendiri. Pengakuan ini datang dari atasan dan rekan kerja, dan memainkan peranan penting dalam memotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Prestasi kerja di PT. Eramart Group Samarinda berkorelasi positif dengan motivasi karyawan dan nilai yang mereka berikan pada pekerjaan mereka, menurut temuan ini. Pekerja yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dalam pekerjaannya. Samantha dari Grup Eramart. Ketika Anda bahagia dengan pekerjaan Anda, kemungkinan besar Anda akan memberikan upaya terbaik Anda. Hal ini terutama berlaku jika Anda memiliki rekan kerja yang dapat turun tangan dan membantu saat diperlukan, saat Anda mencapai sasaran penjualan, dan saat gaji serta tunjangan sebanding dengan kinerja Anda. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja di PT. Eramart Group Samarinda lebih puas dengan kepuasan kerja mereka dalam hal kinerja mereka dalam pekerjaan.

4.2 Keterbatasan

Jelas ada beberapa masalah dalam penelitian ini yang memerlukan perbaikan, dan ada juga sejumlah batasan yang dapat mempengaruhi temuan tersebut. Harapannya bagi para peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan permasalahan tersebut agar penelitiannya menjadi lebih baik lagi. Di antara batasan-batasan ini, Anda mungkin menemukan:

- a. Tentu saja, masih banyak faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi; penelitian ini hanya sekedar melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Eramart Grup Samarinda. Menambahkan variabel lain yang tidak dipertimbangkan dapat memberikan hasil yang berbeda.
- b. Informasi yang dikumpulkan melalui survei mungkin tidak selalu mewakili pandangan responden yang sebenarnya karena adanya berbagai asumsi dan pemahaman setiap peserta dalam proses pengumpulan data. Hal ini juga dipengaruhi oleh aspek lain, seperti seberapa jujur responden saat mengisi formulir.

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. Agar PT. Eramart Group Samarinda untuk mencapai tujuannya, diharapkan personelnnya mampu meningkatkan kinerjanya.
- c. Agar temuan dapat memberikan penjelasan situasi yang lebih komprehensif, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperbanyak sumber dan referensi terpercaya yang berkaitan dengan permasalahan yang disebutkan dan memasukkan faktor-faktor yang berhubungan dengan objek penelitian.

Afifah Nur Amini_1911102431123_Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart group Samarinda

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
3	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
4	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	journal.stietenggarong.ac.id Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	<1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%

9	Internet Source	<1 %
10	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
11	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
12	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
16	media.neliti.com Internet Source	<1 %
17	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.usu.ac.id Internet Source	<1 %
19	gondoels.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	id.123dok.com Internet Source	<1 %

21	www.termpaperwarehouse.com Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
23	Submitted to Universiti Malaysia Sabah Student Paper	<1 %
24	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
25	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.uindatokarama.ac.id Internet Source	<1 %
27	id.scribd.com Internet Source	<1 %
28	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
31	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
32	e-campus.iainbukittinggi.ac.id	

Internet Source

<1 %

33

Submitted to Garden Grove Unified School District

Student Paper

<1 %

34

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

35

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

36

my3wds.blogspot.com

Internet Source

<1 %

37

ocs.upnvj.ac.id

Internet Source

<1 %

38

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.mercubuana.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV JUMBO PRIMA RAYA DI

<1 %

41

Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA", INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 2016

Publication

<1 %

42

Sadam Sahidi, Gusti D. Sapsuha, Ahmad F. Laitupa, Umar Tangke. "Hubungan faktor oseanografi dengan hasil tangkapan pelagis besar di perairan Batang Dua, Propinsi Maluku Utara", Agrikan: Jurnal Agribisnis Perikanan, 2015

Publication

<1 %

43

Yogi Wardana Putra, Christoffel Kojo, Lucky Otto Herman Dotulong. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, DAN EKSTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA SUPPORT DI MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

44

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

45	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.spssstatistik.com Internet Source	<1 %
48	I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
49	acopen.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
50	adoc.pub Internet Source	<1 %
51	ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
53	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.ampta.ac.id Internet Source	<1 %

55	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
57	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
58	www.neliti.com Internet Source	<1 %
59	glosains.staiku.ac.id Internet Source	<1 %
60	j-innovative.org Internet Source	<1 %
61	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
62	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
66	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %

67	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
68	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
69	core.ac.uk Internet Source	<1 %
70	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
71	ecojoin.org Internet Source	<1 %
72	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
73	eprints.umsb.ac.id Internet Source	<1 %
74	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
75	id.intermediapub.com Internet Source	<1 %
76	ojs.unidha.ac.id Internet Source	<1 %
77	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %

79	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
81	repository.unpar.ac.id Internet Source	<1 %
82	senima.conference.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
83	www.scribd.com Internet Source	<1 %
84	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
85	Fajar Setiawan, Tri Jaka Kartana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB TEGAL", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017 Publication	<1 %
86	Firyal Nida Aulia Sholihah, Hanafi Hanafi. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT ALUMNI PONDOK PESANTREN DAAR EL-QOLAM DALAM MEMILIH ASURANSI SYARIAH", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2019 Publication	<1 %

87

Revando Firmadi Pane, Mella Yunita, Rosniwaty Br Bangun. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN K ERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT INTAN PARIWARA MEDAN", JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY, 2022

Publication

<1 %

88

Said Muttaqin Naina, Mella Yunita. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan", JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022

Publication

<1 %

89

Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off