

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR
PENGUJIAN INSTRUMEN SUMBER DAYA LAHAN
PERTANIAN KOTA BOGOR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Muhammad Fikriana Ramadhan

NIM : 64200886

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Fikriana Ramadhan
NIM : 64200886
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 29 Juni 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Fikriana Ramadhan

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Fikriana Ramadhan
NIM : 64200886
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor" merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil Riset pada:

Nama Instansi : Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian
Kota Bogor
Alamat : Jl. Tentara Pelajar No.12, RT.01/RW.07, Ciwaringin, Bogor Tengah,
Bogor City, West Java 16124
Waktu Pelaksanaan : 26 Maret 2024 sampai dengan 20 Juni 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Juni 2024
Yang menyatakan,



Muhammad Fikriana Ramadhan

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Fikriana Ramadhan
NIM : 64200886
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 08 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E.,
M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Darma Wijaya, S.Pd., M.M.

Penguji II : Rosento, S.Sos, M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor”**, adalah hasil karya tulis asli Muhammad Fikriana Ramadhan dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Muhammad Fikriana Ramadhan
Alamat	: Jl. Pangeran Sogiri No.30 RT.04 RW.04 Tanah Baru, Bogor Utara, Kota Bogor 16154
No. Telp	: 088213861158
E-mail	: fikriana211102@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200886
Nama Lengkap : Muhammad Fikriana Ramadhan
Dosen Pembimbing : Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	2 April 2024	Simulasi Awal Bimbingan & Pengajuan Judul (ACC)	
2.	21 April 2024	Pengajuan BAB I	
3.	21 Mei 2024	Revisi BAB I & Pengajuan BAB II	
4.	28 Mei 2024	ACC BAB I & Revisi BAB II	
5.	20 Juni 2024	ACC BAB II & Pengajuan BAB III	
6.	21 Juni 2024	ACC BAB III & Pengajuan BAB IV	
7.	25 Juni 2024	ACC BAB IV, Pengajuan BAB V, Pengajuan Jurnal Ilmiah, PPT, & Plagiarisme Turnitin	
8.	30 Juni 2024	ACC Full Skripsi, Jurnal Ilmiah, PPT, Plagiarisme Turnitin, & Persetujuan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 2 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 30 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M.)

PERSEMBAHAN

- Ibunda Maria Ulfah dan Ayahanda Nana Rudiana, Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.
- Adik-adik saya Nadira Nur Fadla, Muhammad Fathan Al-Farezi yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, terimakasih dan sayang ku untuk kalian.
- Ibu Dosen pembimbing Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M., yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak bu.
- Sahabat dan Teman-teman kelas B Manajemen SDM khusus nya Mamih Liza, Dina, Dewi, Eliza, Raihan, Isa, Andro tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, dan perjuangan yang kita lewati bersama.
- Kepada orang spesial di hidup penulis yang tanpa harus menyebutkan namanya. Cinta dan motivasi yang telah kamu berikan mengajariku bagaimana mencintai diriku sendiri. Terima kasih sudah memberikan motivasi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
- Dan yang terakhir untuk diri sendiri yang bisa bertahan sampai di titik ini, jatuh bangun telah dilewati, Rasa malas yang bisa dilawan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan sampai sejauh ini meskipun cape pikiran maupun badan yang kadang harus begadang untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga kedepannya selalu diberikan kemudahan dalam menjalani semua rintangan yang ada pada kehidupan ini, semoga diri ini bisa menghadapinya dengan sabar dan tidak menyerah. Semoga kebahagiaan dan kesehatan selalu menyertai diri ini. Aamiin....

Tanpa mereka,

Saya dan karya tulis ini tidak akan pernah ada

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita dan tak lupa pula shalawat beriring salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, berkat perjuangan beliau kita dapat merasakan betapa bermaknanya hidup di alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Dengan rasa syukur dan atas izin Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan rangkaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan kripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga kripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya serta para pembaca umumnya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak untuk penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi ini, yang terhormat kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Isnurrini Hidayat Susilowati, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff/ karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Ibu Dr. Ir Rahmawati, M.M. Selaku Kepala Balai Besar yang telah memberikan izin untuk penulis sehingga dapat melaksanakan kegiatan riset.
7. Ayahanda tercinta Nana Rudiana dan Ibunda tercinta Maria Ulfah yang telah mendidik serta yang selalu mendo'akan, memberi semangat dan dukungan penuh dan dorongan

moral maupun materil yang tak terhingga, serta seluruh keluarga tercinta hingga skripsi ini selesai.

8. Serta kepada teman-teman dekat saya dan seluruh rekan-rekan mahasiswa jurusan manajemen yang telah berjuang bersama selama menimba ilmu di Universitas Bina Sarana Informatika.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya, memudahkan segala urusan dan senantiasa meridhai segala usaha kita. Aamiin ya rabbal'amin.

Bogor, 29 Juni 2024

Penulis

Muhammad Fikriana Ramadhan



ABSTRAK

Muhammad Fikriana Ramadhan (64200886), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

Suatu perusahaan atau organisasi dianggap sudah memenuhi capaian tujuan bila sumber daya manusianya menciptakan kinerja yang selaras dengan tujuan ataupun visi yang diatur. Hubungan antara peran pemimpin dan kepuasan kerja bersifat kompleks dan saling bergantung. Tingkat kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Kegagalan dalam memberi motivasi serta kepuasan kerja kepada karyawan dapat berpotensi menciptakan kinerja yang tidak optimal. Penulis menggunakan strategi studi kuantitatif pada desain penelitian ini. Populasi terpilih terdiri dari pegawai pada Balai X Bogor sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Untuk mendapatkan data secara lengkap dan benar peneliti menggunakan metode atau teknik pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Peneliti menggunakan metode regresi linier untuk menganalisis lebih dari dua variabel. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang agak menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Balai X Bogor. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang terbatas terhadap kinerja pegawai pada Balai X Bogor, dan dampak tersebut tidak signifikan secara statistik. Baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja yang diperlakukan sebagai variabel terpisah mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Balai X Bogor.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Fikriana Ramadhan (64200886), The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Bogor City Agricultural Land Resources Instrument Testing Center.

A company or organization is considered to have met its goals if its human resources create performance that is in line with the goals or vision set. The relationship between the leadership role and job satisfaction is complex and interdependent. The level of performance of an employee is greatly influenced by the level of motivation and job satisfaction in a company. Failure to provide motivation and job satisfaction to employees can potentially create sub-optimal performance. The author used a quantitative study strategy in this research design. The selected population consisted of 50 employees at Balai X Bogor. The sampling technique in this research is a saturated sampling technique. To obtain complete and correct data, researchers used data collection methods or techniques, namely observation, documentation and questionnaires. Researchers use the linear regression method to analyze more than two variables. The research results show that work motivation has a somewhat beneficial and statistically significant influence on employee performance at Balai X Bogor. Job satisfaction has a limited influence on employee performance at Balai X Bogor, and this impact is not statistically significant. Both work motivation and job satisfaction which are treated as separate variables have a statistically significant influence on employee performance at Balai X Bogor.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	x
ABTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Motivasi Kerja.....	8
A. Pengertian Motivasi Kerja	8
B. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	9
C. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	10
D. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	13

A.	Pengertian Kepuasan Kerja	13
B.	Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	14
C.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	14
D.	Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	16
A.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
B.	Karakteristik Kinerja Karyawan	16
C.	Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	17
D.	Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2	Penelitian Yang Relevan	18
2.3	Kerangka Berpikir	22
2.4	Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Desain Penelitian.....	25
3.2	Populasi dan Sempel Penelitian	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.3	Definisi Oprasional Variabel	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4	Teknik Analisis Data.....	32
3.4.1	Uji Instrumen.....	32
3.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.4.3	Uji Determinasi	36
3.4.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Karakteristik Responden.....	39
4.1.2	Deskripsi Data Penelitian.....	41
1.	Motivasi Kerja (X1).....	41
2.	Kepuasan Kerja (X2)	42
3.	Kinerja (Y).....	43
4.2	Uji Kualitas Data	44

4.2.1	Uji Validitas.....	44
4.2.2	Uji Reabilitas.....	46
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.1	Uji Normalitas.....	47
4.3.2	Uji Multikolinearitas	48
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	49
4.4	Uji Hipotesis.....	50
4.4.1	Uji T (Uji Persial)	50
4.4.2	Uji F (Uji Simultan).....	51
4.5	Uji Koefisien Determinasi.....	52
4.6	Analisi Linear Berganda	54
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.7.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor	55
4.7.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor	56
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor	57
4.8	Implikasi Penelitian.....	57
4.9	Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....		60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		63
SURAT KETERANGAN RISET.....		Error! Bookmark not defined.
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME		65
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan	18
Tabel III. 1 Instrument Variabel Pn eleitian	27
Tabel III. 2 Skala Likert.....	31
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel IV. 4 Hasil Kuosioner Motivasi Kerja	41
Tabel IV. 5 Hasil Kuosioner Kepuasan Kerja	43
Tabel IV. 6 Hasil Kuosioner Kinerja Karyawan	44
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	45
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	45
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kerja	46
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel IV. 11 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel IV. 12 Hasil Uji Multikonearitas	48
Tabel IV. 13 Hasil Uji Heteroeskedastisitas	49
Tabel IV. 14 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	50
Tabel IV. 15 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	51
Tabel IV. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel IV. 17 Hasil Analisis Linear Berganda.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. 1: Tabel Pendukung R Tabel.....	66
Lampiran A. 2 : Tabel Pendukung T Tabel	67
Lampiran A. 3 : Tabel Pendukung F Tabel	68
Lampiran B. 1: Kuesioner Penelitian Identitas Responden	69
Lampiran B. 2 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Lampiran B. 3 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Motivasi Kerja (X1)	72
Lampiran B. 4 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2)	74
Lampiran C. 1,: Hasil Uji Validitas SPSS Motivasi Kerja (X1)	76
Lampiran C. 2 : Hasil Uji Validitas SPSS Kepuasan Kerja (X2)	78
Lampiran C. 3 : Hasil Uji Validitas SPSS Kinerja Karyawan (Y)	79
Lampiran D. 1 : Hasil Uji Reliabilitas SPSS	80
Lampiran D. 2 Hasil Uji Normalitas SPSS.....	80
Lampiran D. 3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS.....	81
Lampiran D. 4 : Hasil Uji Multikolinearitas SPSS	81
Lampiran D. 5 : Hasil Uji Analisis Regresi SPSS.....	81
Lampiran D. 6 : Hasil Uji T (Persial) SPSS	82
Lampiran D. 7 : Hasil Uji F (Simultan) SPSS.....	82
Lampiran D. 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS	82
Lampiran E. 1: Lembar Submit Artikel Ilmiah (Tangkapan Layar)	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia termasuk aset berharga yang cukup dicari oleh seluruh dunia usaha dan organisasi. Kontribusi SDM dalam suatu perkumpulan atau organisasi meliputi kegiatan dan arahan. Hasil dinamis yang ideal dicapai oleh SDM yang memiliki eksekusi luar biasa dan kapasitas untuk menganalisis masalah terkait bisnis sesuai dengan usaha dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Manajemen sumber daya manusia adalah praktik mencapai peningkatan kinerja organisasi melalui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Cakupannya mencakup staf operasional dan individu di tingkat manajerial. Risiko partisipatif, sebagai kekuatan pendorong dalam suatu organisasi, secara signifikan mengurangi upaya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikelola melalui pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Menetapkan pedoman kewenangan, akuntabilitas, dan standar yang telah ditetapkan dan disahkan baik oleh karyawan maupun atasan. Secara kolektif, supervisor dapat menentukan tujuan tugas mereka dan kriteria untuk menilai kinerja mereka.

Suatu perusahaan atau organisasi dianggap sudah memenuhi capaian tujuannya bila sumber daya manusianya menciptakan kinerja yang selaras dengan tujuan ataupun visi yang diatur. Sehingga, administrasi kerja yang baik sangat penting dalam semua bisnis dan perusahaan. Hubungan antara peran pemimpin dan kepuasan kerja bersifat kompleks dan saling bergantung. Manajer harus memiliki kemampuan untuk

menciptakan lingkungan yang menguntungkan yang secara efektif mendorong dan menginspirasi staf untuk meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dan kemampuan mereka.

Mendapatkan wawasan tentang kinerja karyawan sangat berharga untuk mengawasi suatu organisasi atau perusahaan. Orientasi kebijakan dipusatkan pada peningkatan kinerja perusahaan dan optimalisasi pengembangan sumber daya manusia guna memenuhi capaian tujuan perusahaan. Tingkat kinerja seorang karyawan sangat diberi pengaruh oleh tingkat motivasi dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Kegagalan dalam memberi motivasi serta kepuasan kerja kepada karyawan kemungkinan besar berpotensi menciptakan kinerja yang tidak optimal.

Salah satu cara suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya adalah dengan memberikan motivasi. Idealnya, risiko semacam ini harus dihindari untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menciptakan sebuah tim adalah tugas yang menantang, karena memerlukan keberhasilan dalam menggabungkan dan melaksanakan berbagai faktor kunci yang krusial bagi tim dalam perusahaan. Kepuasan kerja bisa dicapai pada tingkat individu dengan memiliki etos kerja yang kuat, yang memungkinkan seorang karyawan memenuhi tugasnya secara efektif dan merasakan kepuasan yang sesuai dengan harapannya. Seseorang yang mengalami stres dalam pekerjaannya lebih besar kemungkinannya untuk mengalami lingkungan kerja yang berbahaya. Oleh karena itu, karyawan yang menerapkan praktik kerja yang meningkatkan kesejahteraan mereka akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan.

Saat ini dunia sedang membutuhkan sistem akuntansi yang standar. BSIP SDLP sebagai Satuan Kerja Eselon II dalam Standardisasi Instrumen Publik (BSIP) bertugas melakukan koordinasi, pelaksanaan, pendataan, analisis, pelaporan, dan harmonisasi rangkuman standar instrumen publik serta pemantauan perubahan kebijakan di bidang sektor publik. Selain itu, hal ini sejalan dengan misi perusahaan untuk mendefinisikan kembali dirinya sebagai perusahaan yang secara konsisten meningkatkan nilai bagi masyarakat melalui kerja sama tim dan inovasi, serta organisasi yang efektif. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki Motivasi dan kepuasan kerja yang kuat. Untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang, Badan Standardisasi Instrumentasi Pertanian (BSIP) harus melakukan pengawasan yang efisien terhadap sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada pembinaan motivasi karyawan. Hal ini penting karena secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan Dewan Standardisasi Instrumen Keuangan untuk menjunjung tinggi kualitas personel sebagai suatu entitas yang kohesif. Dari pemaparan tersebut, peneliti cenderung menjalankan penelitian berjudul sebagai berikut **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Standarisasi Intrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan temuan tinjauan pustaka sebelumnya:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada balai besar pengujian standarisasi instrumen sumber daya lahan pertanian Kota Bogor?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Stndarsasi Instrument Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian telah menghasilkan manfaat teoritis serta praktis.

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan berharga dan pemahaman mendalam kepada penulis mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian yang dijalankan diharapkan bisa menjadi tambahan informasi serta masukan bagi perusahaan mengenai motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja.

3. Manfaat bagi pembaca

Penelitian dapat menghasilkan wawasan yang signifikan terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrument Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi Penelitian Dekorasi mengacu pada suatu tempat yang ditunjuk sebagai tempat peneliti melakukan penyelidikan untuk mengumpulkan data-data penting. Penelitian dilakukan di Balai Instrumen Standardisasi Sumber daya Lahan Pertanian Kota Bogor yang terletak di Jalan Pelajar Angkatan Darat No. 12, Cimanggu, Bogor Tengah, Bogor, Jawa Barat 16124. Lama penelusuran selama satu bulan. Perdebatan akan berpusat pada sejauh mana motivasi serta kepuasan kerja berdampak pada variabel dependen, khususnya kinerja karyawan. Variabel bebas penelitian dilambangkan dengan simbol X_1 untuk motivasi kerja dan X_2 untuk kepuasan kerja. Variabel yang diteliti pada penelitian ini ialah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan (Y). Tujuan penelitian ini ialah guna menjalankan uji empiris pengaruh motivasi serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan di bulan April sampai Mei tahun 2024. Jumlah responden sebanyak lima puluh orang.

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti memberikan analisis komprehensif yang dikategorikan ke dalam lima bab berbeda. Eksposisi yang metodis akan memudahkan pemahaman pembaca terhadap topik penelitian ini. Keseluruhan struktur dapat dipahami sebagai kerangka representasional, serupa dengan ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan terkait berbagai permasalahan yang hendak diteliti pada kajian penelitian ini, mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengeksplorasi contoh dan prinsip umum tentang berbagai faktor yang relevan dengan pekerjaan termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Kemudian, hal ini mencakup penelitian relevan, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Contoh selanjutnya menjelaskan desain penelitian, ukuran populasi dan ukuran sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan temuan analisis dan interpretasi yang diperoleh dari pemeriksaan Gambaran umum perusahaan, Gambaran umum responden, analisis data, serta pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merujuk pada bagian terakhir dari makalah penelitian, yang mencakup kesimpulan serta saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi biasanya digambarkan mengacu pada tujuan atau sasaran, dengan tujuan akhir bagi setiap individu untuk berusaha mencapai tujuan tersebut dengan cara yang positif atau negatif.

Tanpa fungsi motivasi dalam manajemen, organisasi tidak dapat berkembang. Landasan motivasi suatu organisasi adalah nilai-nilai yang mendasarinya.

Motivasi merupakan dorongan internal yang berasal dari kehendak serta keperluan yang mendorong seseorang untuk menjalankan usaha fisik dan mental guna mencapai tujuan tertentu. Pendekatan motivasi ini sangat penting untuk manajemen staf. Karyawan yang secara konsisten menunjukkan motivasi dan dedikasi terhadap perusahaannya. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai turnover yang lebih tinggi dan pertumbuhan yang lebih stabil dibanding karyawan yang kurang termotivasi. Sebagai contoh, tingkat motivasi karyawan berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas organisasi. (Suwatno, 2022)

Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah kualitas yang mendorong individu untuk bekerja, bekerja secara efektif, dan memadukan seluruh upayanya guna mencapai tujuannya (Malawat, 2022).

Menurut Handoko, Motivasi adalah suatu kekuatan, atau faktor, yang bertindak pada manusia untuk mengangkat, menginspirasi, dan mengarahkan tindakan mereka. Berdasarkan analisa motivasi di atas, kita bisa menyimpulkan bahwasanya motivasi ialah suatu dorongan atau inspirasi yang mendorong seorang individu untuk mencapai tujuan tertentu (Hery, 2020).

Menurut Maruli Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari pengalaman seseorang, memunculkan emosi dan keinginan dari dalam diri orang tersebut yang dapat mengangkat dan mendorong orang lain untuk mengejar tujuan atau cita-cita yang selaras dengan lingkungan kerjanya. (Ringo, 2021)

Berdasarkan pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi ialah sesuatu yang dapat mendorong orang menjadi pekerja yang lebih percaya diri dan bersemangat sehingga dapat memenuhi capaian sasaran yang sudah diatur perusahaan.

B. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Dinyatakan bahwa motivasi bisa berasal dari dalam personal individu (motivasi intrinsik) atau dari sumber lain (motivasi ekstrinsik). Oleh karena itu, bersumber dari Nyanyu Khadijah, ada dua jenis motivasi yang berbeda.

Berikut ini adalah jenis-jenis motivasi menurut (Nyanyu Khodijah, 2014):

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk kepada motivasi yang terbentuk dari diri sendiri yang tidak terpengaruh oleh pendapat ataupun bantuan individu lain. Seorang individu yang termotivasi secara intrinsik akan bekerja karena menganggap pekerjaan itu

menyenangkan serta mampu memberi pemenuhan pada kebutuhannya terlepas dari keadaan eksternalnya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk pada motivasi yang timbul dikarenakan menyaksikan atau belajar dari individu lain. Motivasi ekstrinsik bermula dari kehendak untuk mencapai tujuan ataupun memenuhi hukuman, yang dipengaruhi oleh faktor luar termasuk hukuman dan ganjaran.

C. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berdasarkan hal ini, ada dua jenis faktor motivasi: intrinsik serta ekstrinsik. Penelitian ini menjalankan identifikasi terkait dua faktor motivasi, yaitu (Nuzulia, 2019):

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik ialah hal hal dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk merasa percaya diri. Menjelaskan faktor internal meliputi:

a. Prestasi

Prestasi kerja merupakan hasil jerih payah dan pengabdian dalam mencapai tujuan atau tugas yang bisa dicapai oleh seorang individu atau suatu kelompok dalam suatu organisasi tertentu, selaras dengan kekhasan serta keunikannya. Pentingnya motivasi menjadi jelas ketika menyadari perlunya perbaikan diri, seperti yang ditunjukkan sebelumnya. Sederhananya, motivasi dan produksi kerja berkorelasi positif.

b. Pengakuan

Konsep akuntabilitas berkaitan dengan situasi di mana seorang individu ingin menerima pengakuan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan dan hasil yang telah

mereka capai melalui berbagai cara, seperti mengakui kinerja mereka di tempat kerja di depan umum, memberikan contoh positif kepada orang lain, dan memberikan contoh positif kepada orang lain. Memberikan umpan balik, dukungan keuangan, pengakuan, penghargaan, dan pengakuan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab Merujuk pada kapasitas individu untuk menyelesaikan semua tugas sesuai dengan panduan dan instruksi yang telah diberikan secara efektif. Ketika jabatan seseorang naik, maka besarnya dukungan yang diberikan kepadanya pun meningkat. Namun dengan kekuasaan yang lebih besar maka para wali harus berusaha keras dalam menjalankan segala perintah yang diberikan atasannya.

d. Pengembangan Potensi Individu (*advancement*)

Karyawan memiliki dorongan dan tekad untuk berhasil dalam pekerjaannya, seperti dalam promosi dan layanan pelanggan, yang dikenal sebagai potensi pertumbuhan pribadi. Mendorong individu untuk memanfaatkan teknologi informasi khususnya karena memahami betapa pentingnya mengembangkan potensi diri guna meningkatkan kapasitas dalam bekerja.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik mengacu pada unsur-unsur yang berasal dari luar lingkungan kerja dan mungkin mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beberapa contoh faktor ekstrinsik adalah:

a. Gaji

Gaji merupakan dukungan finansial yang diberi kepada karyawan atas pekerjaannya. Gaji yang baik hendaknya disesuaikan dengan jumlah pekerjaan yang

diselesaikan setiap karyawan. Kompensasi atau gaji yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupan sehari-hari.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja berdasarkan aturan yang ditetapkan, baik psikologis maupun fisik, yang mempengaruhi produktivitas dan etos kerja mereka. Semangat kerja mereka tingkat kehadiran karyawan diturunkan, yang membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

c. Supervisi

Peran supervisor yang baik adalah memberikan bimbingan dan dukungan kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Oleh karena itu, peran supervisor mencakup kedekatan dengan karyawan dan refleksi terus-menerus terhadap tanggung jawab mereka sehari-hari.

D. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, indikator motivasi kerja pada (Geza Mahesa Putra et al., 2023) adalah:

1. Tanggung jawab

Memiliki perspektif pribadi yang kuat mengenai pekerjaan.

2. Pretasi Kerja

Mejalankan pekerjaan serta tugas secara tekun.

3. Peluang untuk maju

Kesempatan untuk berhasil ataupun berkembang dalam suatu hal.

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan individu atau kelompok dihargai atau diakui atas prestasi atau pencapaian mereka.

5. Pekerjaan yang menantang

Memungkinkan seseorang untuk terlibat secara mendalam, memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara maksimal, serta memicu pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan profesional.

2.1.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Didalam industri pekerjaan, kepuasan kerja sangatlah penting. Ketika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaannya di suatu organisasi, maka tingkat kepuasannya terhadap pekerjaannya akan terlihat. Respon emosional dan tanggapan seorang pekerja terhadap pekerjaannya dapat mengungkapkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat seluruh faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan agar dapat mencapai tingkat produktivitas karyawan. Tentu saja akan terjadi peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja sebagai akibat dari upaya mencapai kepuasan kerja (Prawira Indra, 2020).

Kepuasan kerja berkaitan dengan cara seorang pegawai mengelola lingkungan kerjanya, lingkungan kerja atasannya, pekerjaannya sendiri, kompensasi yang diterimanya, serta faktor fisik dan psikis yang mempengaruhinya (Hery, 2020).

Kepuasan kerja mengacu pada keadaan di mana individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi menilai pekerjaannya secara positif, sementara mereka yang tidak puas menilainya secara negatif (Nuzulia, 2019).

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja ialah hasil dari disposisi yang disukai karyawan pada pekerjaan mereka dan kesiapan mereka untuk melampaui harapan perusahaan.

B. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Permatasari, 2023), ada tiga jenis kepuasan kerja::

1. Kepuasan kerja di dalam Pekerjaan adalah ketika seseorang menikmati pekerjaan mereka dengan mendapatkan pujian untuk pekerjaan mereka, penempatan, perlakuan, dan lingkungan kerja yang baik. Balas jasa, meskipun penting, tidak akan menjadi prioritas bagi pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka.
2. Kepuasan karyawan di luar pekerjaan adalah seorang karyawan yang menikmati pekerjaan dan menikmati kesejahteraan atau balas jasa yang mereka dapatkan untuk memenuhi kebutuhannya adalah lebih mengutamakan balas jasa daripada pelaksanaan tugas. Jika karyawan menerima kompensasi yang besar maka mereka akan merasakan kepuasan.
3. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai penggabungan pekerjaan di dalam dan di luar tempat kerja, mengacu pada dampak emosional terhadap kualitas pekerjaan dan layanan yang ditawarkan. Seorang karyawan yang menunjukkan tingkat antusiasme yang lebih tinggi dalam kedua bentuk pekerjaan tersebut akan lebih terlibat.

C. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Bersumber dari (Permatasari, 2023), didapati berbagai faktor yang berdampak terhadap kepuasan kerja dan memiliki kaitan dengan berbagai aspek, yakni:

1. Gaji, yakni jumlah kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan, baik yang wajar maupun yang memenuhi kebutuhan.
2. Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan ini memiliki kaitan dengan memberi karyawan tanggung jawab yang menarik yang dapat membuka peluang pada karyawannya, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka.
3. Hubungan rekan kerja, rekan kerja memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan kepada seseorang.
4. Keamanan kerja, yaitu sikap tenang karyawan berasal dari lingkungan kerja yang merangsang dimana tidak ada ketidakpastian dan tidak ada rasa tidak nyaman terhadap situasi yang tidak jelas. Kondisi tempat kerja juga penting untuk keamanan kerja.
5. Atasan, seseorang yang selalu memberi perintah atau petunjuk tentang cara melakukan tugas. Ada kemungkinan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang berkurang sebagai akibat dari perilaku atasan yang tidak menyenangkan.
6. Promosi, yaitu tingkat kepuasan kerja seseorang mungkin dipengaruhi oleh kemungkinan promosi. Seseorang dapat mengetahui apakah ada peluang yang signifikan untuk mengalami kenaikan jabatan, serta apakah proses naiknya jabatan tersebut terbuka ataupun tidak.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja bersumber dari (Amalli, 2021) ialah, sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diterima
2. Jumlah pembayaran yang diterima atas pekerjaan mereka
3. Peningkatan status

4. Pemberian pengawasan selama bekerja
5. Karakteristik pribadi
6. Rasa tanggung jawab bersama

2.1.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap pemimpin perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi pekerja yang berprestasi dan yang tidak berprestasi, sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pekerja yang tepat (Utara, 2019).

Kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, tanpa mempertimbangkan apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau nirlaba, dalam jangka waktu tertentu (Irham Fahmi, 2018).

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai karyawan saat memenuhi tugas mereka, yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja mereka (Ginting et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan para ahli bisa ditafsirkan bahwasanya kinerja mengacu kepada hasil kerja yang dijalankan oleh seorang karyawan selaras dengan tanggung jawabnya.

B. Karakteristik Kinerja Karyawan

Bersumber dari (Novia Ruth Silaen et al., 2021) Menyatakan bahwasanya individu dengan kinerja tinggi mencakup berbagai ciri, yakni:

1. Mempunyai komitmen tinggi
2. Risiko yang dihadapi diambil dan ditanggung dengan berani
3. Tujuan yang dimiliki realistis

4. Berusaha mencapai tujuan dan memiliki rencana kerja yang komprehensif.
5. Umpan balik dari seluruh aktivitas kerja bisa dipergunakan
6. Rencana yang diprogram bisa dilaksanakan

C. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Nurdin et al., 2023) berikut ini ialah berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja:

1. Keahlian, karakter, serta minat pekerjaan
2. Kejelasan dan penerimaan, atau kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai, mengacu pada tingkat pemahaman dan penerimaan individu terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan
3. Motivasi karyawan mengacu pada dorongan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan intensitas dan kemauan bekerja

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Safitri, 2022) Menyatakan bahwa indikator kinerja bisa diukur dengan cara:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merujuk kepada tingkat keunggulan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya dilakukan
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan di satu hari. Besaran kuantitas pekerjaan bisa diamati melalui kecepatan kerja individu setiap karyawan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab pada pekerjaan ialah rasa sadar atas kewajiban pegawai dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan oleh atasan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berhubungan bersama pegawai lain ataupun rekan kerja baik dari segi horizontal maupun vertikal, termasuk di dalam ataupun di luar pekerjaan, guna meningkatkan prestasi kerja.

5. Inisiatif

Inisiatif diri mengacu pada perilaku proaktif yang ditunjukkan oleh karyawan di suatu perusahaan, di mana mereka mengambil inisiatif untuk melakukan tugas dan mengatasi masalah terkait pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan. Hal ini juga melibatkan pengambilan tanggung jawab atas berbagai tugas yang sudah diberikan pada mereka, menunjukkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel II. 1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul penelitian	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara	Ichlapio Fitrianto (Fitrianto, 2020)	Penelitian ini mempergunakan motivasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen.	Penelitian ini mempergunakan variabel disiplin kerja menjadi salah satu variabel independennya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus. Objek penelitian	Kinerja karyawan pada PT. Bumi Rama Nusantara diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh motivasi, disiplin, dan ketekunan sekaligus. Pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam

				berlokasi di Pt. Bumi Rama Nusantara.	melaksanakan tugas, yang dinilai berlandaskan kriteria atau standar tertentu. Anggota staf yang mampu bekerja tepat waktu dan berkolaborasi dengan baik mempunyai dampak yang jauh lebih besar terhadap peningkatan kinerja staf (koefisien regresi = 88.5%).
2	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)	Tarjo (Tarjo, 2019)	Pada penelitian ini motivasi dan kepuasan kerja dipergunakan menjadi variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen.	-	Berlandaskan temuan penelitian serta pembahasan maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi kerja secara parsial, sementara kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara bersamaan atau simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Bengkulu	Nopran Syahputra, Merta Kusuma (Syaputra &	Penelitian ini mempergunakan motivasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independen dan	Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai salah satu variabel independennya.	Hasil uji t motivasi memperlihatkan nilai t yang disesuaikan (2,309) lebih besar dari nilai t kritis (1,98373), dan

		Kusuma, 2022)	kinerja menjadi variabel dependen.	Pada penelitian ini, penulis memanfaatkan penggunaan metode pengumpulan data seperti observasi, penyebaran kuesioner, serta wawancara. Objek penelitian berlokasi di PT. Agung Automall Bengkulu.	tingkat signifikansi (sig) lebih rendah dari tingkat yang telah ditentukan sebelumnya ($0,008 < 0,050$). Demikian pula untuk variabel Efisiensi Kerja, nilai t hitung (4,895) melebihi nilai t kritis (1,98373), dan tingkat signifikansinya lebih rendah dari nilai t yang telah ditentukan sebelumnya ($0,000 < 0,050$). Selanjutnya untuk variabel Stres Kerja diperoleh nilai t hitung (2,019) melebihi nilai t kritis (1,98373), dan tingkat signifikansi lebih rendah dari nilai t yang telah ditentukan sebelumnya ($0,046 < 0,50$).
4	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (Survey pada CV. Kartika grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo daerah Istimewa Yogyakarta)	Titi Laras, Fathonah Eka Susanti (Laras & Susanti, 2021)	Penelitian ini mempergunakan motivasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen.	Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi sebagai salah satu variabel independennya. Penelitian ini memanfaatkan penggunaan metode penelitian kuantitatif, dengan respondennya	Berdasarkan hasil penelitian, teori organisasi, motivasi karyawan, serta kepuasan kerja semuanya memengaruhi kinerja rekan-rekan CV Kartika Group secara simultan dan parsial. Jadi, kinerja pekerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan

				ialah karyawan CV Kartika Group.	budaya organisasi, motivasi pegawai, dan efisiensi kerja. Keseluruhan penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja, perilaku organisasi, dan efisiensi kerja memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan yaitu sebesar 18,5%.
5	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara	Armada, Khairul Bahrun (Bahrun, 2024)	Penelitian ini mempergunakan motivasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independen dan kinerja menjadi variabel dependen.	Penelitian ini memanfaatkan variabel lingkungan kerja sebagai salah satu variabel independennya. Metode sampel yang dimanfaatkan penggunaannya pada penelitian ini ialah complete sampling. Objek penelitian berlokasi di PT. Agro Perak Sejahtera di Bengkulu Utara.	Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya ketiga variabel independen yakni Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh gabungan dan signifikan pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti hipotesis “Ho” ditolak dan hipotesis “Ha” diterima. Kinerja karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara diberi pengaruh secara signifikan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja secara kolektif.

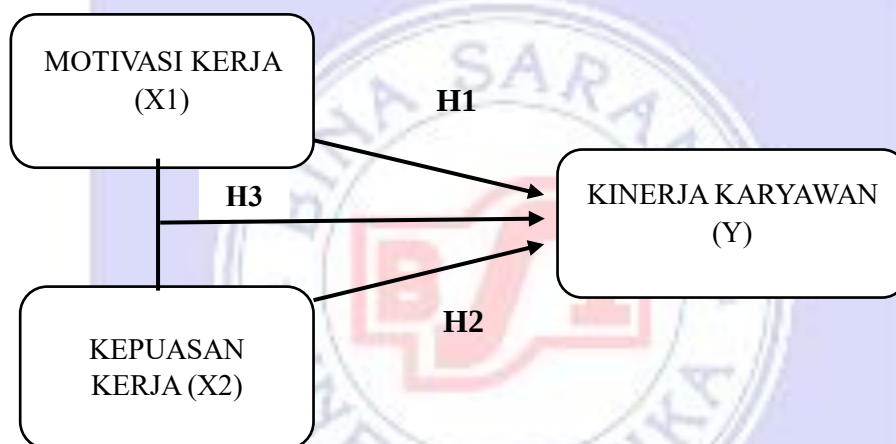
Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan akan dievaluasi sebagai variabel terikat berlandaskan latar belakang dan dorongan pustaka tersebut di atas. Motivasi Kerja (X1) dan kepuasan Kerja (X2) ialah variabel independen pada penelitian ini, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) ialah variabel dependen.

Gambar II. 1

Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.4 Hipotesis

Menurut F.N. Kerlinger dalam buku (Ridhahani, 2020), hipotesis merujuk pada kesimpulan sementara atau klaim spekulatif terkait korelasi diantara dua variabel ataupun lebih. Sehingga, hipotesis ialah suatu proposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang bisa dievaluasi serta menunjukkan korelasi antara dua variabel.

Berdasarkan bukti yang disajikan di atas, hipotesis penelitian berikut dapat diajukan:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, sehingga dapat menimbulkan hasil yang positif. Motivasi akan memacu karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumberdaya Lahan Pertanian.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan pertanian.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan biasanya ditingkatkan dengan semangat kerja yang tinggi. Organisasi dengan karyawan berkinerja tinggi cenderung lebih produktif dan efisien.

H0 : Kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian.

H2 : Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada Balai Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Kinerja karyawan didasarkan pada kinerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab dan komitmennya. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (Ningmabin & Adi, 2022).

H0 : Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian.

H3 : Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penulis memanfaatkan strategi studi kuantitatif pada desain penelitiannya. Teknik kuantitatif merujuk pada metode penelitian berlandaskan positivisme yang biasa dimanfaatkan untuk mengkaji populasi ataupun kelompok khusus. Penelitian kuantitatif disebut pendekatan kuantitatif apabila menganut standar keilmuan seperti bersifat konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Strategi tersebut memfasilitasi eksplorasi dan kemajuan teknologi baru dengan memanfaatkan data penelitian yang terdiri dari informasi numerik dan analisis statistik.

Analisis kuantitatif adalah studi sistematis terhadap struktur dan fenomena serta kualitas hubungan di antara keduanya. Analisis kuantitatif mengacu pada pemeriksaan metodis suatu fenomena dengan pengumpulan data yang bisa diperiksa menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputer (Abdullah et al., 2022).

Untuk mendapatkan data kuantitatif dari penelitian, metode statistik digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan ukuran yang signifikan. Peneliti dan ahli statistik dalam penelitian ini menggunakan alat matematika dan teori yang berkenaan pada pertanyaan yang diajukan (Abdullah et al., 2022).

3.2 Populasi dan Sempel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada istilah yang digunakan untuk menggambarkan kumpulan orang atau subjek dalam lokasi dan jangka waktu tertentu. Individu-individu ini memiliki ciri-ciri khusus yang menarik untuk diamati atau dipelajari.

Menurut Sugiyono, populasi ialah kumpulan benda-benda atau individu yang memiliki ciri khusus, yang diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan pengkajian dan penarikan kesimpulan (Iii, 2023).

Populasi terpilih terdiri dari seluruh pegawai pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Dalam statistik, sampel mengacu pada subkumpulan populasi yang dipilih menggunakan proses acak, memastikan bahwa setiap objek atau unit memiliki probabilitas yang serupa untuk ditunjuk sebagai bagian dari sampel. Sampel bisa dimaknai sebagai bagian data yang dipilih dari populasi yang lebih luas dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sudah diatur sebelumnya (Hantono, 2020).

Sampling jenuh ialah teknik menentukan sampel yang dapat dijadikan contoh oleh anggota populasi. Hal ini dilakukan bila populasinya kecil atau kurang dari 100 individu (Garaika & Darmanah, 2019).

Sampel yang diambil terdiri dari 50 pegawai Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

3.2.3 Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada elemen integral penelitian yang memberi kita informasi dan arahan tentang cara mendeskripsikan variabel secara tepat. Definisi operasional suatu variabel bisa memberi bantuan pada peneliti dalam menjalankan penelitian dengan mempergunakan variabel pembanding.

Penelitian ini mengelompokkan variabel menjadi dua kelompok berbeda: variabel bebas serta terikat. Variabel bebas yakni faktor yang secara langsung memengaruhi atau mengakibatkan keberadaan variabel terikat, sementara variabel terikat yakni faktor yang secara langsung disebabkan atau diberi pengaruh oleh adanya variabel bebas. Masing-masing variabel dijelaskan dengan:

Tabel III. 1
Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Butiran Kuesioner
Motivasi Kerja (Geza Mahesa Putra et al., 2023)	Prestasi Kerja	1. Hasil Akhir Kerja	1. Hasil kerja adalah barang konkrit atau abstrak yang dihasilkan sebagai hasil suatu proyek, dalam pemenuhan tugas atau kewajiban.	1,2,3
		2. Pengetahuan Pekerjaan	2. Proses penempatan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau keahlian yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. 3. Perasaan patuh terhadap tanggung	

		3. Disiplin waktu dan Absensi	jawab dan peraturan perusahaan.	
	Tanggung Jawab	1. Mematuhi Peraturan Perusahaan 2. Target Pekerjaan 3. Membuat Laporan Harian	1. Karyawan memiliki kapasitas untuk mematuhi kebijakan yang relevan di dalam perusahaan. 2. Hasil akhir yang diharapkan dari proses manajemen 3. Karyawan selalu membuat laporan harian kerja	4,5,6
	Pengakuan dan Pertumbuhan	1. Pengembangan potensi diri 2. Kemajuan atau perubahan pekerjaan 3. Meningkatkan pengalamannya	1. Usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka, baik secara pribadi maupun profesional. 2. Hasil yang dicapai setelah seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan. 3. Proses belajar dan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal dan nonformal.	7,8,9
Kepuasan Kerja	Kompensasi	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas	1. Sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja	1,2,3

(Amalli, 2021)			dalam waktu tetap. 2. Bagian yang tidak termasuk dalam pendapatan utama atau gaji. 3. Semua barang dimanfaatkan dan diapresiasi oleh personel, serta sengaja dimanfaatkan dan diapresiasi oleh tamu dan pengguna.	
	Promosi	1. Kreatif dan Inisiatif. 2. Loyalitas.	1. Melibatkan kreativitas dan kemampuan untuk menemukan solusi baru atau alternatif untuk masalah atau peluang. 2. Rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaannya sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih kepada mereka.	4,5
	Pekerjaan itu sendiri	1. Kesempatan untuk belajar 2. Tanggung jawab	1. Jumlah pekerjaan yang tersedia bagi mereka yang mencari pekerjaan 2. Melakukan semua tanggung jawab dan tugasnya dengan penuh semangat	6,7

Kinerja Karyawan (Safitri, 2022)	Kualitas Kerja	1. Kerja sesuai Syarat yang ditentukan 2. Fasilitas Kerja	1. Mampu mencapai kriteria syarat yang ditentukan 2. Mampu meningkatkan fasilitas terhadap kinerja karyawan	1,2
	Kuantitas Kerja	1. Hasil kinerja pegawai selama jangka waktu yang ditentukan.	1. Mampu mencapai jumlah target yang telah ditentukan	3
	Kerjasama	1. Kemampuan Bekerja Sama 2. Komunikasi	1. Ketersediaan dalam melakukan koordinasi dengan sesama karyawan 2. Mampu berkomunikasi yang baik	4,5
	Inisiatif	1. Mandiri	1. Mampu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah	6

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah proses penelitian yang kritis. Demi memastikan bahwa pertanyaan penelitian berhubungan langsung dengan tujuan atau hipotesis awal, penting untuk menerapkan teknik pengumpulan data yang andal dan konsisten serta selaras dengan metodologi yang dipilih. Tantangan dalam proses pengumpulan data dapat mengakibatkan pengumpulan data tidak logis, penelitian tidak relevan, dan berpotensi menumpuknya waktu dan sumber daya (Hafni Sahir, 2021).

Untuk mendapatkan data secara lengkap dan benar maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut (Hafni Sahir, 2021) :

1. Observasi

Metode pengumpulan data yang disebut observasi mewajibkan peneliti terjun langsung ke lapangan guna melihat secara visual peristiwa yang diselidiki. Selanjutnya, peneliti mempunyai kesempatan untuk menjelaskan tantangan yang dialami saat menggunakan metodologi pengumpulan data lain, seperti kuesioner atau wawancara, dan membangun hubungan antara temuan mereka, kerangka teoritis, dan penyelidikan sebelumnya.

2. Dokumentasi

Membuat klasifikasi data yang akan dijadikan objek pencarian dan variabel yang akan mengumpulkan data tersebut.

3. Kuesioner

Serangkaian instrumen penyelidikan yang dimanfaatkan guna mengevaluasi variabel penelitian. Pemanfaatan kuesioner untuk mengumpulkan data sangatlah efektif dikarenakan responden hanya mampu memilih respon yang sudah diberikan peneliti.

Tabel III. 2

Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen

Analisis data merujuk pada suatu teknik yang dimanfaatkan guna menganalisis data penelitian dan menentukan hasil suatu penelitian. Metode regresi linier sangat cocok untuk penyelidikan ini karena kemampuannya menganalisis lebih dari dua variabel. Memanfaatkan teknik pemeriksaan berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas merujuk pada kualitas yang mengakui keadaan atau kevalidan suatu instrumen. Oleh karena itu, efektivitas suatu instrumen ditentukan oleh penilaian validitasnya. Suatu benda dikatakan sah apabila dapat menentukan hal-hal yang perlu ditentukan, misalnya besar kecilnya bola dengan menggunakan penggaris (Widodo et al., 2023).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi dan ketergantungan suatu tes, khususnya seberapa besar kepercayaan dapat diberikan pada kemampuannya untuk menghasilkan skor yang konstan dan stabil, bahkan ketika disampaikan dalam situasi yang berbeda, bersama dengan serangkaian pengukuran atau alat ukur. Ini menunjukkan keandalan ketika pengukuran direplikasi menggunakan alat ukur yang sama (Widodo et al., 2023).

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator faktor-faktor yang dinilai melalui uji reliabilitas. Suatu variabel dipandang bisa diandalkan bila koefisien *Cronbach's alpha* nya melebihi 0,60.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Iesyah Rodliyah, 2021), Uji asumsi klasik merujuk pada persyaratan statistik yang perlu terpenuhi sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda melalui metode OLS (Ordinary Least Square). Maka, analisis regresi non-OLS tidak membutuhkan penggunaan berbagai asumsi konvensional seperti regresi logistik ataupun regresi ordinal. Selain itu, analisis regresi linier tidak memerlukan penggabungan asumsi-asumsi penting tertentu, seperti multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan guna memastikan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Hal ini dijalankan dengan menganalisis nilai residual, bukan setiap variabel, karena model regresi yang dibangun dengan baik harus memperlihatkan distribusi normal dari nilai residual. Hasil yang paling umum muncul ketika setiap variabel distandarisasi secara terpisah. Berlawanan dengan apa yang diasumsikan, model regresi hanya membutuhkan normalitas pada residual, bukan pada masing-masing variabel.

Beberapa metode bisa dimanfaatkan dalam mengevaluasi normalitas, termasuk uji Kolmogorov-Smirnov, histogram, plot normalitas, uji chi-square, uji kemencengan, dan uji kurtosis. Tidak ada pendekatan yang paling sesuai ataupun optimal. Akibatnya, penggunaan uji normalitas bersamaan dengan pengujian statistik menjadi berlebihan karena seringnya terjadi disparitas yang terlihat pada hasil studi grafis. Meskipun demikian, belum ada bukti kuat bahwa penggunaan metode grafis lebih komprehensif dibandingkan penggunaan metode grafis.

Jika residu menyimpang dari normalitas tetapi mendekati nilai penting (misalnya signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,049), mungkin lebih bijaksana untuk mengeksplorasi pendekatan alternatif yang berpotensi memvalidasi kenormalan. Namun demikian, jika residual menunjukkan penyimpangan substansial dari nilai yang diantisipasi, pendekatan alternatif dapat digunakan, seperti penyesuaian data, eliminasi outlier dalam kumpulan data, atau penggabungan data observasi tambahan.

Transformasi bisa dijalankan dengan menggunakan logaritma natural, akar kuadrat, atau fungsi kebalikannya, bergantung pada karakteristik kurva normal, seperti apakah kurva tersebut miring ke kiri, miring ke kanan, berada di tengah, atau terdistribusi di kedua sisi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengevaluasi tingkat korelasi diantara berbagai variabel independen pada model regresi linier berganda. Jika terdapat hubungan, maka gangguan pada variabel independen juga akan mengganggu variabel dependen.

Teknik statistik termasuk Variance Inflation Factor (VIF), korelasi Pearson, nilai eigen, dan indeks kondisi (CI) biasanya digunakan untuk mengevaluasi keberadaan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dijalankan guna menjamin apakah didapati disparitas varian antar individu sisa observasi. Homoskedastisitas mengacu pada keteguhan varians sisa antar observasi dalam model regresi, asalkan model tersebut memenuhi kondisi yang diperlukan.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan membuat peta dispersi yang secara visual merepresentasikan hubungan diantara nilai prediksi (ZPRED) dengan nilai residu (SRESID). Model yang layak akan muncul jika jaringan tidak menunjukkan pola khusus, termasuk mengelompok di tengah, mengecil dan kemudian membesar, atau sebaliknya. Uji Glejser, Park, dan White adalah uji statistik yang dapat digunakan.

Jika model tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas, maka ada alternatif lain yang dapat dipertimbangkan. Salah satu pendekatannya adalah dengan mengubah data menjadi nilai logaritmik, namun hal ini hanya dapat dicapai jika semua titik datanya positif. Pilihan lainnya adalah dengan mempartisi semua variabel berdasarkan variabel yang menunjukkan heteroskedastisitas.

3.5.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode yang digunakan dalam menetapkan pada hipotesis nol harus diterima ataupun ditolak. Selama proses uji hipotesis, keputusan rentan terhadap ketidakpastian, yang menyiratkan bahwa keputusan tersebut memiliki potensi untuk benar atau salah, yang menghasilkan tingkat risiko tertentu. Probabilitas adalah evaluasi numerik terhadap peluang terjadinya peristiwa atau hasil tertentu (Payadnya & Jayantika, 2018).

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tujuan dari uji-t dalam penelitian ini ialah guna menilai apakah variabel independen Motivasi Kerja (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan secara statistik pada Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini terlihat dari nilai signifikan output table coefficient (Ghozali, 2018).

Dengan informasi berikut:

- A. Bila nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 maka bisa ditarik simpulan hipotesis diterima
 - B. Bila nilai signifikansi melebihi 0,05 maka bisa ditarik simpulan hipotesis ditolak.
2. Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Tujuan dari uji F pada penelitian ini adalah guna memastikan apakah variabel independen, khususnya Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), secara simultan memberi pengaruh signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengevaluasi apakah hipotesis diterima atau ditolak secara bersamaan, sangat penting untuk mempertimbangkan nilai signifikansi pada tabel output ANOVA (Ghozali, 2018).

Dengan keterangan yakni:

- A. Bila nilai signifikasinya tidak melebihi 0,05, berakibat menerima hipotesis, yang menunjukkan bahwasanya variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh simultan yang signifikan secara statistik.
- B. Bila nilai signifikansinya melebihi 0,05 berakibat hipotesis ditolak yang bermakna variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan secara simultan.

3.4.3 Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) menilai proporsi variasi keseluruhan dalam Y yang dapat dijelaskan oleh x_1 dan x_2 . Jika semua variabel eksogen yang terdapat dalam model, kecuali x_1 dan x_2 , juga dimasukkan pada model E, maka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 1. Hal ini mengimplikasikan bahwa setiap variasi dalam Y bisa sepenuhnya

dijelaskan oleh berbagai faktor penjelas yang dimasukkan pada model. (Syarifuddin & Saudi, 2022).

Koefisien determinasi bisa dilakukan perhitungan dengan memanfaatkan penggunaan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat

3.4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memanfaatkan penggunaan analisis regresi linier berganda guna menguji topik penelitian dan menguji hipotesis. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menjelaskan pola korelasi antara variabel independen serta dependen. Berikut ini ialah persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien masing-masing variabel

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

Adapun hasil koefisien determinasi yang terdapat pada bagian keluaran SPSS 25 pada tabel model summary digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh masing-masing variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk penelitian ini, sampel sebanyak 50 orang dipilih sebagai responden, dengan mempertimbangkan berbagai faktor termasuk usia, jenis kelamin, serta durasi layanan.

Tabel di bawah ini memberikan informasi mengenai karakteristik responden:

1. Usia Responden

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	17 - 23	0	0%
2	24 - 30	26	52%
3	31 - 37	19	38%
4	≥ 37	5	10%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari segi usia, data responden menunjukkan bahwa pada rentang usia 17-23 tahun, persentasenya adalah 0%, sedangkan pada rentang usia 24-30 tahun juga sebesar 52%. Rentang usia 31-37 tahun memiliki persentase sebesar 38%, sementara pada rentang usia di atas 37 tahun memiliki persentase sebesar 10%.

2. Jenis Kelamin

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	33	66%
2	Wanita	17	34%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data responden yang diambil sebanyak 50 orang, dengan perbandingan jenis kelamin 66% laki-laki dan 34% perempuan.

3. Masa Kerja

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari 1 Tahun	0	0%
2	1 – 5 Tahun	21	42%
3	6 – 10 Tahun	18	36%
4	10 Tahun Keatas	11	22%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data responden berdasarkan karakteristik masa kerja menunjukkan persentase sebesar 0% untuk rentang waktu kurang dari 1 tahun, kemudian 42% untuk rentang waktu 1-5 tahun, sedangkan 36% untuk rentang waktu 6-10 tahun dan terakhir 22% untuk rentang waktu di atas 10 tahun.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

1. Motivasi Kerja (X1)

Variabel kompensasi (X1) diukur menggunakan delapan pernyataan. Hasil pengumpulannya ditampilkan pada tabel IV.4 di bawah ini

Tabel IV. 4

Hasil Kuesioner Motivasi kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan kewajibannya.	76%	24%			
2.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	72%	28%			
3.	Patuh terhadap tanggung jawabnya pada pekerjaan	76%	24%			
4.	Mematuhi peraturan yang ada diperusahaan	68%	32%			
5.	Mengerjakan pekerjaan sesuai target pekerjaan	74%	26%			
6.	Selalu membuat laporan harian	66%	32%		2%	
7.	Usaha dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan	80%	20%			
8.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, kesungguhan, pengalaman dan kecakapan.	68%	32%			
9.	Mengembangkan potensi diri dengan pendidikan formal dan nonformal	82%	18%			

Sumber : Data dioleh peneliti, 2024

Bersumber dari tabel IV.4 memperlihatkan bahwasanya responden yang bekerja di Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian responden menjawab sangat setuju dominan dalam pernyataan nomor 9 menyentuh 82% dan setuju dominan pada pernyataan nomor 4,6, dan 8 menyentuh 32%, sementara yang menjawab tidak setuju ada pada pernyataan no 6 sebesar 2%. Berarti 2% tidak setuju jika selalu membuat laporan harian.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Indikator dari variabel Kepuasan kerja (X2) terdiri atas delapan pernyataan. Hasilnya terlihat melalui tabel IV.5 berikut.



Tabel IV. 5
Hasil Kuesioner Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Gaji pokok diberikan dalam waktu yang tepat.	90%	10%			
2.	Diberikan tunjangan diluar dari gaji pokok	62%	32%		6%	
3.	Diberikan fasilitas untuk dinikmati oleh karyawan dan tamu	86%	14%			
4.	Kemampuan untuk menemukan solusi baru untuk masalah atau peluang	78%	22%			
5.	Loyal kepada perusaan sebagai bukti ucapan terima kasih kepada perusahaan	58%	42%			
6.	Kesempatan untuk belajar di perusahaan	74%	26%			
7.	Melakukan tanggung jawab dan tugas dengan penuh semangat	66%	32%	2%		

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan tabel IV.5 memperlihatkan bahwasanya responden yang bekerja di Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian responden menjawab sangat setuju dominan pada pernyataan nomor 3 menyentuh 86% dan setuju dominan pada pernyataan nomor 5 menyentuh 42%, sementara yang menjawab tidak setuju paling dominan ada pada pernyataan no 2 sebesar 6%. Berarti 6% karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok belum terpenuhi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dari variabel kinerja (Y) mencakup enam pernyataan. Hasil yang didapati terlihat melalui tabel IV.6 berikut.

Tabel IV. 6
Hasil Kuesiner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai syarat yang telah ditentukan oleh instansi.	72%	28%			
2.	Meningkatkan fasilitas untuk karyawan	54%	46%			
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai yang sudah direncanakan	58%	40%		2%	
4.	Mampu berkoordinasi dengan sesama karyawan	70%	30%			
5.	Mampu berkomunikasi dengan baik	68%	32%			
6.	Meskipun tidak disuruh jika itu menjadi tanggung jawab pekerjaan maka akan saya selesaikan.	72%	28%			

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan tabel IV.6 memperlihatkan bahwasanya responden yang bekerja di Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian responden menjawab sangat setuju dominan dalam pernyataan nomor 1 dan 6 yang menyentuh 72% dan setuju dominan pada pernyataan nomor 2 menyentuh 46%, sementara yang menjawab tidak setuju ada pada pernyataan no 3 sebesar 2%. Berarti 2% karyawan belum mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang direncanakan.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Validasi diuji memanfaatkan SPSS 25 dengan analisis korelasi Pearson, menghasilkan skor pernyataan secara keseluruhan pada tabel berikut:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Motivasi Kerja (X1)	1	0,686	0,279	Valid
	2	0,574	0,279	Valid
	3	0,543	0,279	Valid
	4	0,640	0,279	Valid
	5	0,496	0,279	Valid
	6	0,554	0,279	Valid
	7	0,547	0,279	Valid
	8	0,466	0,279	Valid
	9	0,538	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.7 bisa dilihat pernyataan 1-9 valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279. Sehingga, butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) layak serta sah agar kuesioner serta bisa menjelaskan hal yang diukur pada penelitian ini.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,470	0,279	Valid
	2	0,531	0,279	Valid
	3	0,599	0,279	Valid
	4	0,562	0,279	Valid
	5	0,611	0,279	Valid
	6	0,496	0,279	Valid
	7	0,516	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan tabel IV.8 bisa dilihat pernyataan 1-7 valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279. Sehingga, butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1) layak serta sah agar kuesioner serta bisa menjelaskan hal yang diukur pada penelitian ini.

Tabel IV. 9

Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,501	0,279	Valid
	2	0,598	0,279	Valid
	3	0,438	0,279	Valid
	4	0,467	0,279	Valid
	5	0,640	0,279	Valid
	6	0,450	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.9 bisa dilihat pernyataan 1-6 valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279. Sehingga, butir pernyataan pada variabel kinerja (Y) layak serta sah agar kuesioner serta bisa menjelaskan hal yang diukur pada penelitian ini.

4.2.2 Uji Reabilitas

Untuk penjelasan lebih lanjut, skor item pertanyaan dihasilkan dari pengujian reabilitas yang menggunakan analisis koefisien *Cronbach's Alpha*.

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reabilitas
Motivasi Kerja (X1)	0,843	9	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,805	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,769	6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Pada tabel IV.10 nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,843, kepuasan kerja adalah 0,805, kinerja adalah 0,769. Bisa disimpulkan bahwasanya pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel dikarenakan memegang nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Sugiyono, 2019). Perolehan itu memperlihatkan seluruh item pernyataan yang dipergunakan akan bisa mendapatkan data yang konsisten, yang bisa diartikan apabila pernyataannya tersebut disebar ulang akan didapatkan jawaban cenderung sama dan walaupun beda tidak akan berbeda jauh dengan jawaban sebelumnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan guna memastikan apakah sekumpulan data atau variabel menunjukkan distribusi normal. Penelitian ini ditujukan dengan memanfaatkan uji normalitas guna memastikan apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu. Suatu sampel dianggap normal jika probabilitasnya melebihi 0,05.

Tabel IV. 11

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27175827
	Absolute	.084
	Positive	.071
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp.sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Bisa dilihat pada tabel IV.11, dalam penelitian ini ada kemungkinan bahwasanya data ini memperlihatkan distribusi normal, menurut hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dengan signifikansi sebesar 0,200 melebihi 0,05. Bisa diambil kesimpulan bahwasanya data tersebut berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan guna menjamin apa model regresi memperlihatkan bahwasanya didapati korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Bila nilai tolerancinya melebihi 0,1 atau 10% dan nilai VIF tidak melebihi 10 bermakna tidak didapati multikolinearitas.

Tabel IV. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficien		Standarized Coefficien	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statis VIF
	B	Std. Error	Beta				
Constant	1,470	2,334		0,630	0,532		
Motivasi Kerja	0,552	0,081	0,761	6,841	0,000	0,522	1,917
Kepuasan Kerja	0,096	0,104	0,103	0,923	0,361	0,522	1,917

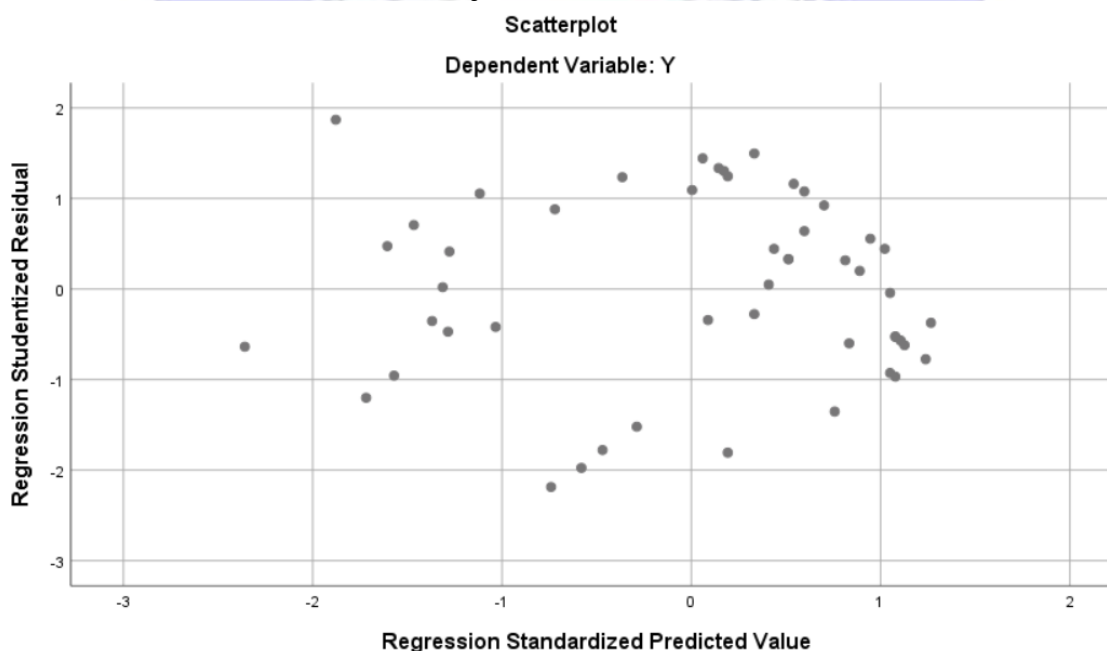
Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya variabel independen (X1, X2) tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, dikarenakan nilai toleransinya melebihi 0,10 dan nilai VIFnya di bawah 10,00. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan guna memastikan apa didapati ketidakkonsistenan model regresi mengenai variabilitas residu antar observasi yang berbeda (Ghozali, 2018). Demi melihat adanya heteroskedastisitas, bisa dipergunakan nilai prediksi variabel dependen pada variabel independen. Bila nilai signifikansinya melebihi 0,05 maka memperlihatkan tidak adanya heteroskedastisitas. Perolehan uji heteroskedastisitas terlihat melalui tabel IV.16 berikut.

Tabel IV. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Regresi yang optimal ialah regresi yang tidak memperlihatkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, hasil analisis memperlihatkan bahwasanya tidak ada bukti heteroskedastisitas pada scatterplot. Scatterplot menunjukkan penyebaran elemen-elemen plot yang seragam, tanpa terkelompok pada satu titik, serta

tidak terdapat trend yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar luas dengan merata baik diatas ataupun dibawah angka 0 di sumbu Y.

Dari analisis ini bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak berlangsung heteroskedastisitas di model regresi. Sehingga, model regresi dapat dianggap tepat dalam memprediksi efektivitas karyawan, dengan mempertimbangkan variabel motivasi kerja serta kepuasan kerja.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t secara mendasar memperlihatkan berapa besarnya pengaruh satu variabel bebas/independen secara parsial untuk menguraikan (Ghozali, 2018). Perolehan dari uji t terlihat melalui tabel IV.14 ini.

Tabel IV. 14

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficien		Standardize d Coefficien	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,470	1,167		1,260	0,214
Motivasi Kerja	0,552	0,040	0,865	13,682	0,000
Kepuasan Kerja	0,096	0,052	0,117	1,846	0,071

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan data pada tabel dapat diuraikan pengaruh secara parsial berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja

Bisa dilihat dari tabel IV.14 nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 13,682 dan nilai signifikannya sebesar 0,00 sementara, nilai t_{tabel} pada signifikan 0,05 yaitu

2,012. Sehingga, $t_{hitung} (13,682) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Sehingga bisa diambil simpulan H_{11} diterima dan H_{01} ditolak, dan bermakna variabel motivasi kerja (X1) memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian.

2. Kepuasan Kerja

Bisa dilihat dari tabel IV.14 nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1,846 dan nilai signifikannya sebesar 0,071 sementara, nilai t_{tabel} pada signifikan 0,05 yaitu 2,012. Sehingga, $t_{hitung} (1,846) < t_{tabel} (2,012)$ dan nilai signifikan $0,071 > 0,05$. Sehingga bisa ditarik simpulan hipotesis 2 ditolak. Bisa dimaknai bahwasanya variabel kepuasan kerja (X2) tidak memengaruhi pada kinerja karyawan (Y).

4.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji f-statistik dijalankan guna melakukan uji simultan. Uji ini membandingkan variabilitas residual dari model regresi dengan semua variabel independen dengan variabilitas residual dari model regresi hanya dengan satu variabel konstan.

Tabel IV. 15

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	581,597	2	290798	216,187	0,00 ^b
Residual	63,221	47	1,345		
Total	644,814	49			

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Hasil uji simultan pada tabel di atas memperlihatkan bahwasanya nilai f hitung dengan besaran 216,187 melampaui nilai f tabel dengan besaran 3,195 dengan bertingkat

signifikansi 0,000 yaitu tidak melebihi 0,05. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya hipotesis nol (H_0) terbantahkan dan hipotesis alternatif (H_1) terakbul. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya baik variabel independen motivasi kerja (X_1) maupun variabel independen kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan memberi pengaruh yang cukup besar pada variabel dependen kinerja (Y).

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan berapa jauhnya kapabilitas model saat menguraikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Perolehan uji kefisien determinasi terlihat melalui tabel IV.16 ini.

Tabel IV. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error
1	0.950 ^a	0,902	0,865	1.159

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan perolehan uji determinasi yang tercantum tersebut, Hasilnya memperlihatkan bahwasanya variabel yang diuji dapat menjelaskan sekitar 90,2% dari variasi kinerja (Y), dengan nilai R square 0,902. Adapun faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini yang memengaruhi bagian yang tersisa yaitu sekitar 8,8%.

A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabilitas variabel dependen setelah mengontrol variabel lainnya.

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV. 17

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error
1	0.650 ^a	0,552	0,898	1,167

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari R Square sebesar 0,552 atau 55,2%, dapat disimpulkan bahwa sekitar 55,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi kerja.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel IV. 18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error
1	0.308 ^a	0,096	0,117	1,846

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari R Square sebesar 0,096 atau 9,6%, dapat disimpulkan bahwa sekitar 9,6% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk menilai seberapa besar model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen dari kombinasi semua variabel independen yang digunakan.

Tabel IV. 19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error
1	0.950 ^a	0,902	0,865	1.159

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa model yang disusun sesuai dengan data yang diamati, dengan nilai R square sebesar 0,902 atau 90,2%. Variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan dalam memperkirakan kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 90,2%.

4.6 Analisis Linear Berganda

Penelitian ini memanfaatkan penggunaan analisis regresi linier berganda demi melihat berapa jauhnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Tabel ini memberikan penjelasan mengenai persamaan regresi linier berganda:

Tabel IV. 20

Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,470	2,334		0,630	0,532
Motivasi Kerja	0,552	0,081	0,761	6,841	0,000
Kepuasan Kerja	0,096	0,104	0,103	0,923	0,361

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Sesuai data pada tabel IV.17 di atas, kita dapat memperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,470 + 0,552X_1 + 0,096X_2$$

- a. Nilai konstanta (a) yaitu memperlihatkan perilaku kinerja (Y). Hal tersebut menunjukkan ketika tidak ada variabel motivasi kerja (X1) serta variabel kepuasan kerja (X2) akan didapatkan nilai variabel kinerja menyentuh 1,470.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) menyentuh 0,552, dapat dinyatakan didapati pengaruh diantara motivasi kerja dan kinerja karyawan, bila makin baik motivasi kerja berakibat kinerja karyawannya berpotensi bertambah positif.
- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,092 yang bermakna tiap adanya kenaikan satu satuan kepuasan kerja (X2), ini bisa mengakibatkan naiknya kinerja karyawan (Y) dengan besaran 0,092 bila variabel bebas lainnya konstan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor

Berlandaskan olah data yang dihasilkan dari motivasi kerja pada kinerja, diketahui nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 13,682 > t_{tabel} 2,012$. Sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel motivasi kerja memberi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

Hasil uji hipotesis awal (H1) yang dianggap valid benar-benar berhasil mencapai tujuan penelitian. Hal itu selaras akan studi terdahulu yang dijalankan oleh (Fitrianto, 2020) ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi yang baik dan besar pada kinerja karyawan. Sederhananya, karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang lebih besar akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi juga.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor

Hipotesis 2 (H2) mengungkapkan pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H2 ditolak, bahwasanya pengaruh tidak signifikan diantara variabel kepuasan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y), Berdasarkan temuan uji hipotesis pada tabel IV.9, nilai t hitung dengan besaran (1,846) tidak melebihi nilai t tabel dengan besaran 2,012. Dengan demikian, teori ini tidak valid.

Kepuasan kerja pada Balai Besar Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian dari (Tarjo, 2019) bahwa kinerja karyawan pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh antara lain pekerjaan itu sendiri dan berkaitan dengan gaji serta hubungan kerjasama sesama karyawan tidak baik juga dapat memicu seorang karyawan merasakan ketidakpuasan kerja, di samping itu penyebab ketidakpuasan kerja juga karena supervisi atau hubungan dengan atasan yang kurang harmonis.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor

Pengaruh secara simultan atau bersamaan diantara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) berlandaskan hasil uji F hitung memberi bukti bahwasanya nilai 290,798 dan signifikan $0.000 < 0,05$. H3 bisa diterima artinya didapati pengaruh signifikan diantara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Perolehan pengujian hipotesis secara bersamaan memvalidasi tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, memperlihatkan didapatinya korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini selaras akan studi sebelumnya yang dijalankan (Laras & Susanti, 2021), Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif di CV. Grup Kartika berlokasi di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.8 Implikasi Penelitian

Bisa dilihat dari hipotesis dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja serta kepuasan kerja bisa memberi kenaikan pada kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian. Berikut dimuat hal yang bisa disampaikan terkait temuan penelitian ini diantara lain:

1. Meningkatkan Program Motivasi

Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor dapat mengembangkan dan menerapkan program motivasi yang lebih efektif berdasarkan hasil penelitian ini. Program motivasi yang baik bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan.

2. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat factor lain selain kepuasan kerja yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan.
3. Strategi Pengolahan SDM
Hasil penelitian ini bisa menjadi dasar bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih luas, yang melibatkan aspek kompensasi dan motivasi sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan

4.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mencakup berbagai keterbatasan yang bisa memengaruhi temuannya. Keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini fokus pada bagian Kajian Sumber Daya Lahan Pertanian yang berjumlah 50 orang. Namun hal ini belum mencakup kinerja seluruh pegawai Balai Besar Pengujian Standarisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian secara keseluruhan.
2. Keterbatasan penelitian adalah pada penggunaan kuesioner, dimana terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan responden tidak mencerminkan kondisi sebenarnya secara akurat.

3. Surat izin riset yang terhambat yang berakibat pengambilan datanya mengalami keterlambatan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian, bisa dikatakan bahwasanya penelitian ini efektif menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Penelitian ini memberikan bukti adanya hubungan yang cukup besar dan menguntungkan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian.

1. Adanya pengaruh signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor. Nilai Sig. variabel X1 (Motivasi) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%) menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian Kota Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh Nilai Sig. Variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 (5%) maka berkesimpulan variabel X2 (Kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.
3. Baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja yang diperlakukan sebagai variabel terpisah mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian Kota Bogor.

5.2 Saran

Penulis bertujuan untuk mengkomunikasikan saran penelitian terkait pengaruh motivasi kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk seluruh karyawan Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian Kota Bogor agar bersinergi memotivasi satu sama lain agar terbentuk motivasi kerja yang baik, karena bisa memberi peningkatan pada kinerja masing masing karyawan.
2. Kepuasan kerja memerlukan fokus khusus untuk memastikan individu merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan pada Balai Besar Pengujian Standardisasi Instrumen Sumber daya Lahan Pertanian Kota Bogor.
3. Untuk peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian lanjutan disarankan menguji faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dan bisa menggunakan atau menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih bisa dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (Edisi Pert). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amalli, A. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse Pt. Muliaglass. *Https://Medium.Com/*, 14–41. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Bahrn, K. (2024). *The Influence Of Work Motivation , Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Agro Perak Sajahtera , North Bengkulu Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahte*. 4(1), 87–98.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempok*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN*. CV. HIRA TECH.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Ghozali, imam. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi Semb). Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan pe). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Hantono. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN SKRIPSI DENGAN APLIKASI SPSS*. CV Budi Utama.
- Iesyah Rodliyah. (2021). *PENGANTAR DASAR STATISTIKA Dilengkapi Analisis dengan Bantuan Software SPSS* (Cetakan pe). LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang.
- Iii, B. A. B. (2023). *Nurmedina Rahma Islami, 2023 Penyesuaian Diri Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Universitas Pendidikan Indonesia |repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu* 36. 36–64.
- Irham Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (Cetakan Ke). CV Alfabeta.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup

- Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46–60. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477>
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB%20II.pdf)
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>.
- Novia Ruth Silaen, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (edisi pert). CV. Widina Media Utama.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (edisi pert). Mitra Ilmu.
- Nuzulia, A. (2019). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Nyanyu Khodijah. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Payadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *PANDUAN PENELITIAN EKSPERIMEN BESERTA ANALISIS STATISTIK DENGAN SPSS* (Cetakan Pe). CV Budi Utama.
- Permatasari, A. Y. (2023). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Prawira Indra. (2020). Indikator Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Ridhahani. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN DASAR Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula* (A. Juhaidi (ed.); edisi pert). Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- Ringo, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. *BAB 2 Kajian Teori*, 12(1), 11–33. [http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB%202.pdf)
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitutagien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kuanlitatif dan R&D. In *Analytical Biochemistry* (Edisi pert, Vol. 11, Issue 1). Alfabeta CV.

<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>

Suwatno. (2022). *PENGANTAR MANAJEMAN: Pengaduan Pengelolaan Organisasi di Era Digital* (Cetakan Pe). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

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>

Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *METODE RISET PRAKTIS REGRESI BERGANDA MENGGUNAKAN SPSS*. Bobby Digital Center.

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.

Utara, U. S. (2019). Bab ii uraian teoritis 2.1. *Universitas Quality*, 15–34.

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, N., Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, N., Widya, N., & Ns. Rogayah. (2023). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN* (cetakan pe). Science Techno Direct.

Willianti dalam (Hery, 2017:306). (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200886
Nama Lengkap : Muhammad Fikriana Ramadhan
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 21 November 2024
Alamat Lengkap : Jl. Pangeran Sogiri No.30 RT.04 RW.04 Tanah Baru, Bogor Utara, Kota Bogor 16154

II. Pendidikan

1. SD Negeri Bantar Jati 6 Kota Bogor, lulus tahun 2014
2. MTs Negeri Kota Bogor, lulus tahun 2017
3. MA Al-Mukhlisin Ciseeng, lulus tahun 2020

II. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

Ketua Klub Bahasa Arab

- Mengkoordinasi pertemuan rutin anggota
- Mengatur acara seperti lomba dalam bahasa Arab
- Memfasilitasi sesi berbicara bahasa Arab untuk meningkatkan kemampuan berbahasa siswa



Bogor, 29 Juni 2024

Muhammad Fikriana Ramadhan



KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN STANDARDISASI INSTRUMEN PERTANIAN
BALAI BESAR PENGUJIAN STANDAR INSTRUMEN SUMBER DAYA LAHAN PERTANIAN

JALAN TENTARA PELAJAR NO. 12, KAWASAN INOVASI PERTANIAN CIMANGGU, BOGOR 16114

TELEPON: (0251) 8323011 – 8323012, FAKSIMILI: (0251) 8311256

WEBSITE: www.sdlp.bsip.pertanian.go.id, E-MAIL : bsip.sdlp@pertanian.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1798 /HM.240/H.8/06/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Ir. Rahmawati, M.M.
 NIP : 196710071994032009
 Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda (IV/c)
 Jabatan : Kepala Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Muhamad Fikriana Ramadhan
 NIM : 64200886
 Program Studi : Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

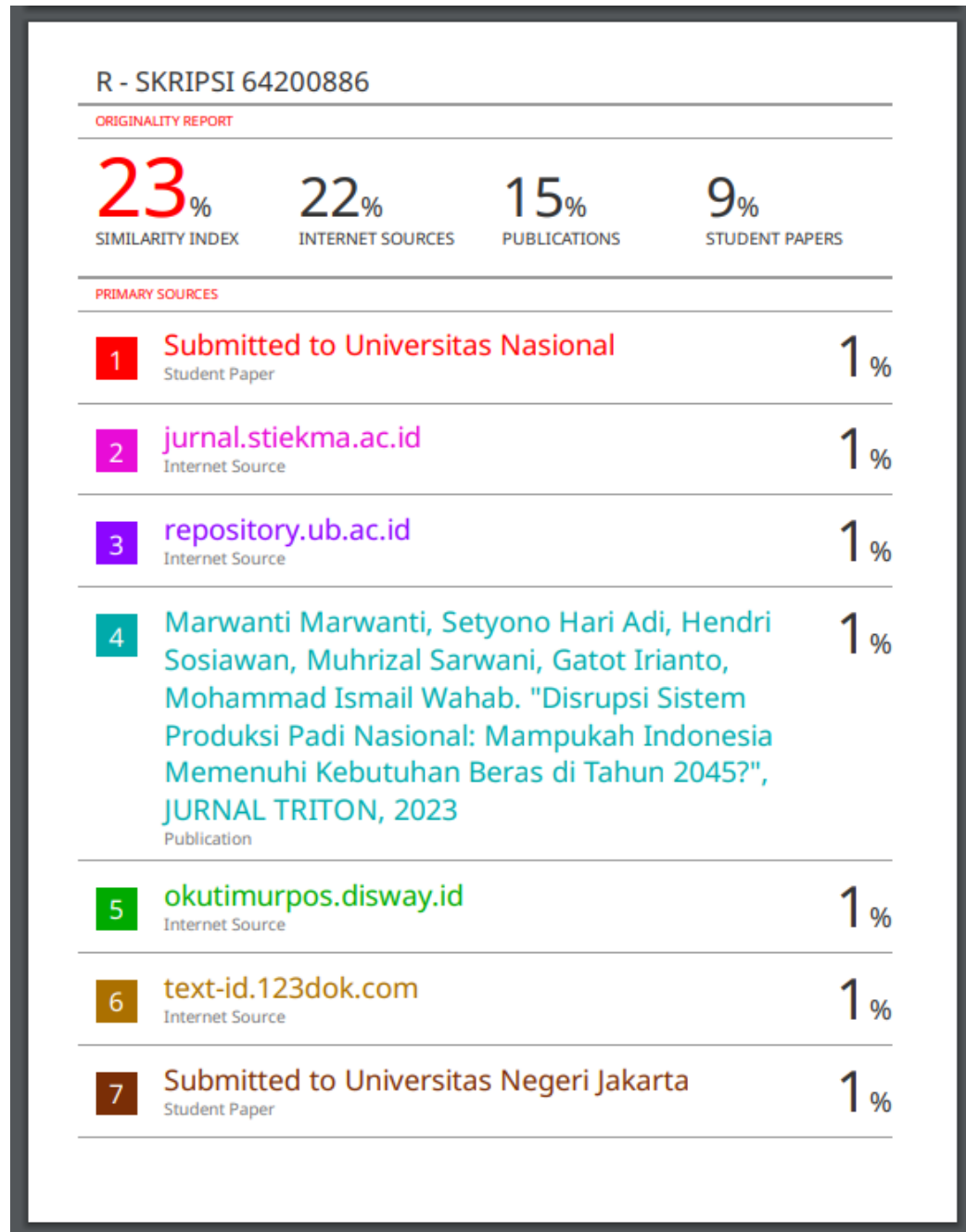
telah selesai melaksanakan kajian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Sumber Daya Lahan Pertanian" dalam rangka penyelesaian tugas akhir, pada tanggal 26 Maret s.d 20 Juni 2024, dengan hasil BAIK.

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 21 Juni 2024
 Kepala Balai Besar,

 Dr. Ir. Rahmawati, M.M.
 NIP. 196710071994032009

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME



LAMPIRAN

Lampiran A. 1: Tabel Pendukung R Tabel

Tabel *r Product Moment*
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran A. 2 : Tabel Pendukung T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran A. 3 : Tabel Pendukung F Tabel

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran B. 1: Kuesioner Penelitian Identitas Responden

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia
 - a. 17-23 Tahun
 - b. 24-30 Tahun
 - c. 31-37 Tahun
 - d. ≥ 37 Tahun
3. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Jenjang Pendidikan
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
 - e. Lain-lain
5. Status Perkawinan
 - a. Belum Menikah
 - b. Sudah Menikah
6. Masa Kerja
 - a. ≤ 1 Tahun
 - b. 1-5 Tahun
 - c. 6-10 Tahun
 - d. ≥ 10 Tahun

Keterangan

5. SS : Sangat Setuju
 4. S : Setuju
 3. N : Netral
 2. TS : Tidak Setuju
 1. STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran B. 2 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	5	5	5	3	5	4	27
3	4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	4	4	5	4	27
5	4	4	5	4	4	5	26
6	5	5	4	5	5	4	28
7	4	4	5	4	4	5	26
8	5	5	4	5	5	4	28
9	3	3	5	4	3	5	23
10	5	5	4	5	4	3	26
11	4	4	5	4	4	5	26
12	5	5	3	5	5	4	27
13	4	4	4	4	4	5	25
14	5	5	5	3	5	4	27
15	4	4	4	4	4	5	25
16	5	5	4	5	5	4	28
17	3	4	4	5	4	5	25
18	5	5	5	4	5	4	28
19	4	4	4	5	4	5	26
20	5	5	5	4	5	4	28
21	4	4	4	5	4	5	26
22	5	4	5	4	5	4	27
23	4	4	4	5	4	5	26
24	5	5	5	4	5	4	28
25	4	4	4	5	4	5	26
26	5	5	4	4	5	4	27
27	4	4	5	5	4	5	27
28	5	5	4	4	5	4	27
29	4	4	5	5	4	5	27
30	5	4	3	4	5	4	25
31	4	3	4	3	3	3	20
32	5	4	3	4	4	4	24
33	4	2	3	3	3	2	17
34	5	5	3	2	4	4	23
35	4	4	4	2	2	3	19
36	3	2	2	4	4	3	18
37	4	4	4	3	4	4	23
38	2	3	2	2	4	3	16
39	4	3	4	2	3	4	20
40	2	2	3	3	4	2	16
41	4	3	3	3	3	4	20
42	5	4	2	3	4	4	22

43	3	4	3	3	3	2	18
44	3	4	2	2	4	4	19
45	4	4	3	3	2	3	19
46	2	3	4	4	4	2	19
47	4	4	3	2	2	3	18
48	2	4	4	3	4	4	21
49	2	3	2	2	2	3	14
50	2	2	2	3	4	2	15
Total	201	199	191	186	200	197	1174



Lampiran B. 3 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Motivasi Kerja									Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	37
6	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
8	5	5	3	4	5	4	4	5	4	39
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
11	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
12	5	5	3	5	3	5	5	4	3	38
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
14	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
15	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
16	5	4	3	4	4	4	5	5	4	38
17	5	4	4	5	3	5	3	5	3	37
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
19	5	3	5	4	4	4	5	5	3	38
20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
22	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
24	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
30	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	2	3	4	3	3	4	4	31
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
35	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
36	4	4	4	2	2	3	4	4	4	31
37	4	3	4	4	4	2	4	3	3	31
38	4	4	3	3	3	4	2	3	4	30
39	4	3	4	2	2	3	4	2	3	27
40	3	2	2	4	3	4	3	2	2	25
41	4	4	4	3	2	3	2	2	2	26
42	4	2	3	4	2	4	3	4	2	28
43	4	4	2	3	4	3	2	2	4	28
44	3	3	4	2	2	4	3	4	3	28

45	4	4	2	3	4	3	4	2	2	28
46	4	3	2	2	3	2	2	4	4	26
47	4	4	3	2	2	4	4	2	3	28
48	3	2	2	4	3	2	3	2	4	25
49	3	2	3	2	2	2	3	3	2	22
50	2	3	2	3	3	3	2	4	4	26
Total	212	195	189	192	182	192	189	191	196	1738



Lampiran B. 4 : Kuesioner Penelitian Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Kepuasan Kerja							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	4	5	5	5	4	4	32
2	5	4	4	4	4	5	5	31
3	5	4	5	5	5	4	4	32
4	4	5	4	4	4	5	5	31
5	5	4	5	5	5	4	4	32
6	4	4	4	4	4	5	5	30
7	5	5	5	5	4	4	4	32
8	5	4	3	4	4	5	5	30
9	5	5	5	5	4	4	4	32
10	5	4	5	4	5	5	5	33
11	4	6	4	5	5	4	4	32
12	5	4	5	4	4	5	5	32
13	4	4	4	5	4	4	4	29
14	5	4	5	4	5	5	5	33
15	4	5	4	5	4	5	4	31
16	4	4	5	4	5	3	5	30
17	5	5	4	5	4	4	4	31
18	4	4	5	4	5	5	5	32
19	4	4	4	5	4	4	4	29
20	4	5	5	4	5	5	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	4	3	5	4	4	4	5	29
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	3	5	4	4	4	4	4	28
26	4	4	5	5	5	5	5	33
27	5	5	4	4	4	3	4	29
28	4	5	5	5	5	5	5	34
29	5	4	4	4	4	5	4	30
30	4	4	5	5	5	4	5	32
31	5	4	4	4	4	4	4	29
32	4	5	5	5	5	5	5	34
33	5	5	4	4	4	4	4	30
34	4	4	5	5	3	5	5	31
35	5	4	4	4	4	4	4	29
36	5	5	5	5	5	4	5	34
37	4	3	4	4	4	2	4	25
38	4	5	5	3	5	3	5	30
39	5	3	4	4	4	4	4	28
40	4	4	5	5	3	5	3	29
41	2	5	4	4	3	4	5	27
42	4	4	3	5	3	5	4	28
43	2	3	3	4	4	3	3	22
44	4	4	4	5	5	5	4	31

45	3	2	3	4	3	2	4	21
46	4	2	2	2	4	4	4	22
47	3	3	3	4	2	2	2	19
48	2	2	4	3	2	3	2	18
49	3	2	3	2	3	3	2	18
50	2	3	3	2	3	2	3	18
Total	208	203	213	213	207	206	211	1461



Lampiran C. 1.: Hasil Uji Validitas SPSS Motivasi Kerja (X1)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	Pearson Correlation	1	.565**	.411**	.430**	.505**	.359*	.606**	.457**	.308*
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.002	.000	.010	.000	.001	.030
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.565**	1	.184	.394**	.435**	.437**	.418**	.325*	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000		.201	.005	.002	.001	.003	.021	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.411**	.184	1	.507**	.300*	.298*	.432**	.334*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.003	.201		.000	.035	.036	.002	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.430**	.394**	.507**	1	.371**	.557**	.360*	.389**	.402**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000		.008	.000	.010	.005	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.505**	.435**	.300*	.371**	1	.239	.425**	.116	.338*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.035	.008		.094	.002	.423	.016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.359*	.437**	.298*	.557**	.239	1	.350*	.352*	.409**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.036	.000	.094		.013	.012	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.606**	.418**	.432**	.360*	.425**	.350*	1	.204	.174
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.010	.002	.013		.155	.228

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.457**	.325*	.334*	.389**	.116	.352*	.204	1	.375**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.018	.005	.423	.012	.155		.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.308*	.379**	.489**	.402**	.338*	.409**	.174	.375**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.007	.000	.004	.016	.003	.228	.007	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



Lampiran D. 1 : Hasil Uji Reliabilitas SPSS

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	7

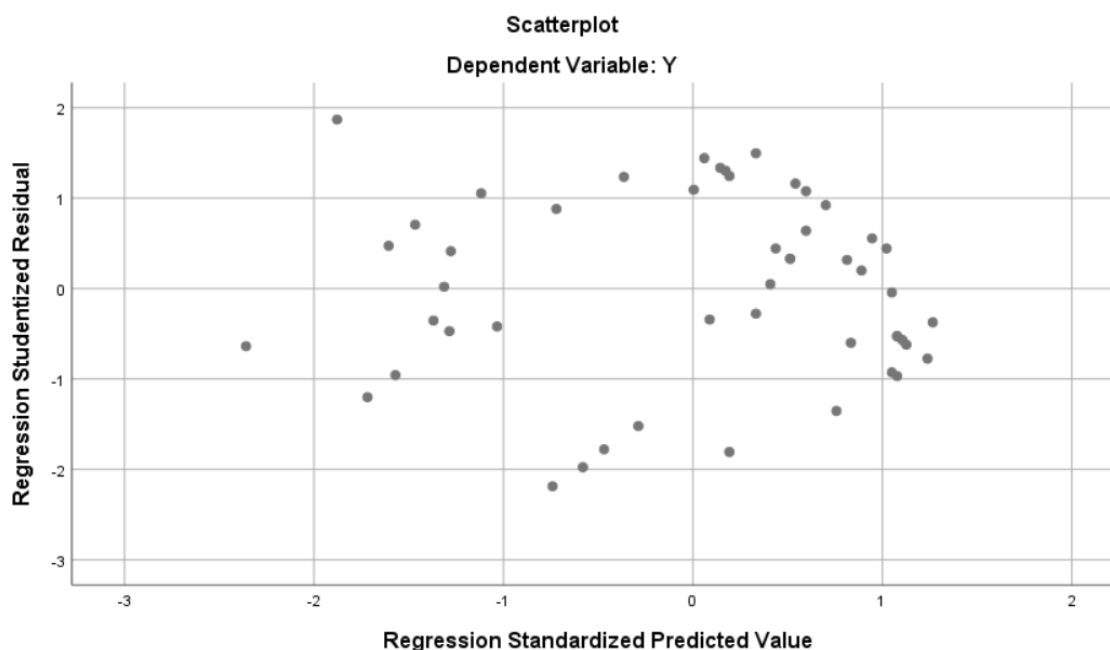
Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Lampiran D. 2 Hasil Uji Normalitas SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27175827
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.071
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran D. 3 : Hasil Uji Heteroskedasititas SPSS



Lampiran D. 4 : Hasil Uji Multikolinearitas SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.470	2.334		.630	.532		
	X1	.552	.081	.761	6.841	.000	.522	1.917
	X2	.096	.104	.103	.923	.361	.522	1.917

a. Dependent Variable: Y

Lampiran D. 5 : Hasil Uji Analisis Regresi SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.470	2.334		.630	.532
	X1	.552	.081	.761	6.841	.000
	X2	.096	.104	.103	.923	.361

a. Dependent Variable: Y

Lampiran D. 6 : Hasil Uji T (Persial) SPSS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.470	2.334		.630
	X1	.552	.081	.761	6.841
	X2	.096	.104	.103	.923

a. Dependent Variable: Y

Lampiran D. 7 : Hasil Uji F (Simultan) SPSS

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	581.597	2	290.798	54.047
	Residual	252.883	47	5.380	
	Total	834.480	49		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran D. 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	0.950 ^a	0.902	0.898	1.159

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran E. 1: Lembar Submit Artikel Ilmiah (Tangkapan Layar)

The image displays two screenshots of the Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN) submission system interface.

Top Screenshot: Submissions Dashboard

The dashboard shows the user's submission status. The left sidebar includes 'Tasks' (0) and 'Submissions'. The main content area has a 'Submissions' header with a 'My Queue' tab and a 'Help' link. Below this, there are two sections:

- My Assigned:** A table with columns 'ID', 'Author; Title', and 'Stage'. It currently shows 'No Items'.
- My Authored:** A table with columns 'ID', 'Author; Title', and 'Stage'. It contains one item:

ID	Author; Title	Stage
1484	Ramadhan et al.; Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar X Kota Bogor	Submission

 Below the table, it indicates '1 of 1 items'.

A 'New Submission' button is located in the top right of the dashboard.

Bottom Screenshot: Submit an Article Wizard Completion

The wizard is at the '5. Next Steps' stage. The main heading is 'Submission complete'. The text reads: 'Thank you for your interest in publishing with Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN).'

What Happens Next?

The journal has been notified of your submission, and you've been emailed a confirmation for your records. Once the editor has reviewed the submission, they will contact you.

For now, you can:

- [Review this submission](#)
- [Create a new submission](#)
- [Return to your dashboard](#)