

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, peneliti akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada tahap selanjutnya, peneliti membuat implikasi bagi pihak manajerial, dan memaparkan keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian pengaruh motivasi motif moral, motivasi motif material, motivasi motif layanan sosial di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh motivasi motif moral (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Operasional PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta.
2. Pengaruh motivasi motif material (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Operasional PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi motif layanan sosial (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Operasional PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel

motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan perusahaan mendorong adanya motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial individu mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Berarti motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial jika dilakukan secara seimbang diberikan kepada mereka dampak yang diterima perusahaan, mereka akan bekerja keras melakukan tugas-tugas utama perusahaan tanpa mengeluh dan tidak menyebarkan dampak negatif karena dihargai atas usaha dan kinerjanya. Perusahaan harus melakukannya dorongan karyawannya untuk meningkatkannya agar dapat memberikan pekerjaan terbaiknya sekaligus meningkatkannya kinerja seperti memberi liburan keluarga, penghargaan, asuransi kesehatan, dan program serupa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi motif moral terdapat pada nomor 9 yaitu sebesar 3,07 yang masuk dalam kategori sedang, yang menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja selalu memberikan ucapan terima kasih dan cinderamata kepada karyawan. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta dapat membuat program perayaan bersama di tempat kerja. Ini dapat dilakukan setelah seorang karyawan atau tim memenuhi operasional tujuan atau menyelesaikan proyek yang signifikan. Kesempatan bagi karyawan untuk merayakannya agar mereka bisa bersenang-senang dan tempat kerja lebih nyaman. Kinerja karyawan akan meningkat, dan

sikap karyawan akan meningkat, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pemberian program tersebut meningkatkan motivasi motif moral akan berdampak sebagai dorongan batin manusia yang harus ada dalam suatu perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, lisan maupun tulisan, yang mengharuskan perusahaan mempertimbangkan aspek moral karyawan agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar, agar nantinya karyawan operasional akan merasa pekerjaan yang dilakukan akan lebih di hargai dan di sesuaikan oleh perusahaan.

Nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi motif material terdapat pada nomor 6 yaitu sebesar 3,30 yang masuk dalam kategori sedang, yang menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja, membatasi jam kerja dan memberikan imbalan atau uang tambahan yang adil untuk kerja lembur. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta dapat membuat program pemberian insentif tambahan saat menjalankan kerja lembur. Dalam sistem tersebut terdapat poin-poin mengenai kerja lembur serta keterangan jika melakukan kerja lembur mendapatkan insentif tambahan yang adil sesuai dengan yang sudah dikerjakan. Dengan ada sistem ini karyawan tidak merasa terbebani saat kerja lembur, sebagai kesempatan untuk meningkatkan operasional perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan sikap yang menunjukkan nyaman dan berkenan dengan perusahaan atas dorongan yang disampaikan. Pemberian program tersebut meningkatkan motivasi motif material dalam operasional perusahaan, dapat berdampak

meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya operasional perusahaan, dan meningkatkan pendapatan operasional perusahaan, sehingga menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi perusahaan.

Nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi motif layanan sosial terdapat pada nomor 3 yaitu sebesar 3,48 yang masuk dalam kategori tinggi, yang menyatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja membantu karyawan baru dan keluarganya dalam mencari akomodasi. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta dapat membuat program asuransi tenaga kerja. Pekerja dilindungi dari kecelakaan yang mungkin terjadi selama bekerja. Pertanggungungan ini juga berlaku jika karyawan mengalami kecelakaan di tempat kerja maupun dalam perjalanan. Membantu lancarnya operasional pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pemberian program tersebut meningkatkan motivasi motif layanan sosial lebih memperhatikan pemberian jaminan keamanan karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga akan merasa lebih aman dan nyaman dalam melakukan operasional rutinitas pekerjaan sehari – hari.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan teknik pengumpulan data. Kuesioner yang disebar secara langsung dengan bertemu responden kemungkinan besar akan menghasilkan data yang

lebih akurat dan lengkap. Selain itu, sebaiknya penyebaran kuesioner lebih merata ke bagian-bagian lain yang ada di PT. Indomarco Prismaatama sehingga tidak terfokus pada bagian tertentu saja.

- b. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambah jumlah responden dan memperbaiki kualitas item pernyataan dalam kuesioner agar lebih mudah dipahami oleh responden.
- c. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga peneliti sarankan untuk ditambahkan, agar mengetahui faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar menggunakan instrumen pengumpulan data yang lebih banyak sehingga data lebih valid seperti wawancara dan sebagainya.
- e. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta selain digunakan dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan keunggulan yang sudah dimiliki, terutama aspek-aspek dari motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial sehingga ketiganya dapat berjalan dengan seimbang.
- b. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih memahami manfaat

dari adanya motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini sulit mendapatkan responden dengan lengkap, jadi hanya salah satu divisi.
2. Variabel yang digunakan masih belum banyak informasi dari penelitian sebelumnya.
3. Penyusunan dan penulisan kuesioner memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara peneliti dan responden.
4. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan menyebarkan google form tanpa adanya tambahan wawancara, maka tidak mendapatkan informasi tambahan dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusharbeh, M. T., & Nazzal, H. H. (2018). The Impact of Motivations on Employees Performance: Case Study from Palestinian Commercial Banks. *Jurnal Administrative and Financial Sciences*, 11 (4), 143 – 153.
- Abusharkh, N. (2010). Assessment of the Impact of Incentives on the Work Performance Level In The Palestinian Telecommunications Company: Employee Prospective . Master Thesis Al Azhar University Gaza.
- Agustinus, M. (2017). Ada 3,98 Juta Perusahaan Baru di RI dalam 10 Tahun Terakhir. Diakses 8 Oktober 2020 dari <http://finance.detik.com/beritaekonomi-bisnis/d-3485474/>.
- Al-Nsour, M. (2012). Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*, 7(1).
- Abdelhameed, K. H. (2011). Social Services and Human Rights. Cairo University.
- Awda, B., & Awad, M. (2011). The impact of incentives on employees at Nablus Specialist Hospital. Master Thesis. An-Najah National University.
- A. Muri Yusuf. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana. Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Benge. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan ke sebelas.
- Drafke & Kossen. 2012. Managing People At Work. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Fomenky, N. P. 2015. The Impact of Motivation on Employee Performance, Global Conference on Business and Finance Proceedings Vol 10, No 1.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahyati, H. N., Hendarti, Y. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen. Jurnal Ekonomi 18(3): 276 - 282.
- Keith Davis , 2012 Organizational Climate: Measures, Reseach and Contingencies. Academy of Management Journal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- McGregor, D. 1960. The human side of enterprise. New York.
- Mamatha, C., & KDV Prasad. 2017. Employee Performance A Function of Social Support And Coping: A Case Study with Reference to Agricultural Research Sector Employees Using Multinomial Logistic Regression. Journal of Business and Management. 19(11): 12-21.
- Nurmasari I, & Sukmana A. 2019. Analisis aktivitas dan profitabilitas untuk menilai kinerja keuangan pt midi utama indonesia tbk (Dibandingkan Dengan Perusahaan Ritel yang Terdaftar di BEI). Jurnal ilmiah manajemen formakamma. 2(3) : 76-89 Meidita, A. 2019. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(2):226- 237.
- Obeidat, O., & AL-Dwairi, K . 2015. Role of Financial and Moral Incentives on Employees Performance in Academic Libraries: Case Study of Jordan. International Journal of Library and Information Science Studies, 1 (1), 12 26, June.
- Octaviannan, R., Pandjaitan, N., Kuswanto, S. 2017. Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company . Journal of Education and Practice , 8 8.
- Prastusi, N. K. K., & Budiasih, I. G. A. N. 2015. Pengaruh Good Corporate Governance pada Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Akuntansi. 13 (1). 114 – 129.
- Putri, N. A. A. (2020). Persaingan Bisnis Retail Modern Dengan Retail Tradisional (Studi Di Kelurahan Tempuran Kecamatan Trimurjo Lampung Tengah). Skripsi.Institut Agama Islam Negeri Metro. Lampung.
- Pandin, Marina L., "Potret Bisnis Ritel Di Indonesia: Pasar Modern". Economic Review No.215 Maret 2009.

- Purwanto. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E.M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 135-144.
- Syaputra, S. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Sunyoto, D. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumu Aksara.
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen .Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Soliha, E. 2008. Analisis Industri Ritel Di Indonesia. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Universitas Stikubank Semarang. Semarang. 128 - 142
- Sofiyannurriyanti & Pandria, T. M. A. 2019. Perumusan Strategi Bisnis Berdasarkan Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Usaha Waralaba. Jurnal Optimalisasi. Universitas Teuku Umar.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Expert.
- Sekaran, U and Bougie, R (2013), Research Methods for Business, 6th Edition, United Kingdom: Wiley
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Dr. S. 2016. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta.
- Utomo, Tri Joko. 2010. Persaingan Bisnis Ritel: Tradisional Vs Modern (The Competition of Retail Business: Traditional vs Modern. Fokus Ekonomi. Vol. 6 No. 1 Juni 2011 : 122 – 133.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya.

Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang. Jurnal Ekonomi.

Wursanto. 2012, Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi

Yousif, M. 2010. Motivation and Its Impact on the Achievement of Job Satisfaction around Employees and Industrial Sector Enterprise and Industrial City KSA. Master Thesis. Arab British Academy for Higher Education.

Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in the Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences 4 (1), 293 298.

Zaozo, S., & Mokhtar, F. (2014). Motivation and Its Relation to the Organizational Loyalty of the Staff of the Municipality of the Hostel in Nakhlat .Master Thesis. University of Qasdi Mrabah and Darma, 2014.

Zaeni, Asyhadie. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jakarta: Rajawali Pers. 2008.

Zunaidah., dan Budiman, Ardi, Novarandi, Arif. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya. Vol.12, No.1. 47-54.

LAMPIRAN I

Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Yth, Bapak/Ibu/Sdr/i

di tempat

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Sdr/I dalam rangka penyusunan karya ilmiah (Skripsi) untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya:

Nama : Stefanus Fajar Kurniawan

NPM : 160323107

Jurusan : Manajemen

Sedang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, dan Motivasi Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk membantu kelancaran penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Stefanus Fajar Kurniawan

DATA RESPONDEN

INFORMASI UMUM

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin* : Pria/Wanita
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan terakhir* : SMA/SMK/D1/D3/S1/S2/S3/Lainnya.....
6. Lama Bekerja di Perusahaan ini : Tahun

***coret yang tidak perlu**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Sdr/i membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisinya.
2. Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian saudara.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.
4. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Adapun yang berupa angka dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima):

- 1 : Sangat Baik
- 2 : Baik
- 3 : Netral
- 4 : Buruk
- 5 : Sangat Buruk

Motivasi Motif Moral (X1)

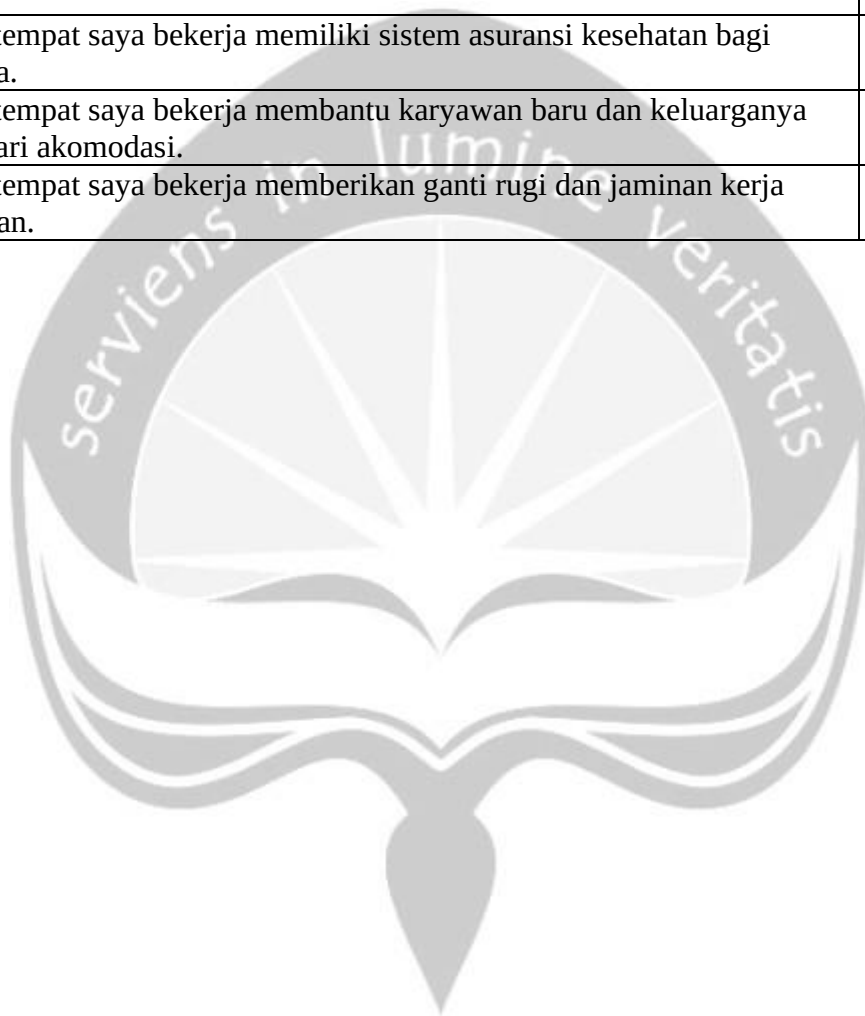
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya meningkat, ketika atasan memuji pekerjaan saya.					
2	Atasan saya selalu mendorong semangat kerja dan membangun kerja tim yang solid.					
3	Saya merasa dihargai dengan usaha dan kerja keras saya oleh atasan.					
4	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan dan arahan yang memadai agar saya dapat bekerja dengan kinerja yang baik.					
5	Saya merasa perkembangan dan kemajuan perusahaan tergantung pada keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan.					
6	Atasan saya berusaha memahami dan memenuhi keinginan karyawan dalam-pekerjaan.					
7	Saya merasa pemilihan dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan, dapat kepercayaan diri karyawan.					
8	Keamanan kerja adalah insentif terpenting yang dapat diberikan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan ucapan terima kasih dan cinderamata kepada karyawan.					
10	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap akhir tahun.					
11	Perusahaan tempat saya bekerja mengizinkan karyawan untuk ikut serta mengambil keputusan.					
12	Kepercayaan diri di antara karyawan dapat meningkatkan upaya mereka dan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik.					
13	Motivasi moral meningkatkan rasa semangat bersaing secara sehat di antara karyawan.					
14	Perusahaan tempat saya bekerja selalu meningkatkan sistem kerja yang jelas dan itu mendorong saya untuk bekerja lebih keras.					
15	Perusahaan tempat saya bekerja menambahkan program pelatihan kepada karyawannya.					

Motivasi Motif Material (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji secara teratur dan tepat waktu.					
2	Saya merasa pemberian upah dan gaji berdampak langsung pada perilaku dan kinerja karyawan.					
3	Perusahaan tempat saya bekerja, selalu berupaya menyesuaikan upah karyawan sesuai dengan kondisi ekonomi dan standar hidup karyawan.					
4	Saya merasa pemberian gaji yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kesepakatan dan jabatan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan sistem kerja yang canggih kepada saya dapat memotivasi untuk bekerja lebih keras.					
6	Perusahaan tempat saya bekerja, membatasi jam kerja dan memberikan imbalan atau uang tambahan yang adil untuk kerja lembur.					
7	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan upah sesuai dengan standar undang - undang dan dapat membuat saya merasa lebih puas dengan pekerjaan saya.					
8	Perusahan tempat saya bekerja, mempunyai kebijakan terkait bonus yang diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					
9	Saya merasa kualitas produksi dan kinerja perusahaan tempat saya bekerja berkaitan secara langsung dengan kenaikan upah dan imbalan finansial.					
10	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja perlu memberikan hadiah hanya kepada karyawan yang berinovasi dan bekerja keras.					

Motivasi Motif Layanan Sosial

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem kompensasi atas kecelakaan atau cedera.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem asuransi kesehatan bagi karyawannya.					
3	Perusahaan tempat saya bekerja membantu karyawan baru dan keluarganya dalam mencari akomodasi.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan ganti rugi dan jaminan kerja bagi karyawan.					



Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa loyalitas kepada perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja saya.					
2	Saya merasa efektifitas pekerjaan saya bergantung pada petunjuk yang jelas mengenai tujuan perusahaan yang diberikan oleh atasan saya.					
3	Saya merasa, kolaborasi antar karyawan di perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan membuat saya berkinerja baik.					
5	Saya merasa, motivasi yang diberikan di perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja saya secara maksimal.					
6	Saya merasa, peningkatan level kinerja saya tergantung terhadap kepuasan kerja saya.					
7	Saya merasa rasa percaya diri dalam pekerjaan membuat saya berprestasi dengan sangat baik.					
8	Memiliki dana pensiun membuat saya tidak takut dengan masa depan dan tidak mencari sumber pendapatan lain.					
9	Hasil produksi perusahaan tempat saya bekerja dapat dikaitkan dengan kualitas kinerja.					

LAMPIRAN II

Jawaban Responden



Variabel Motivasi Motif Moral

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3
2	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3
3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	3	3	5	5	2	2	3	5	5	5	4
5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	5	4	3	4	2	4	3	1	1	3	4	3	3	4
10	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
11	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5
12	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	2
13	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
14	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
15	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4
16	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
17	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
23	1	1	2	3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	4	4
24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
25	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2
26	3	2	1	3	5	1	3	3	4	4	3	4	3	2	2
27	5	3	4	2	2	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3
28	5	2	3	2	5	2	4	2	3	5	3	2	2	3	2
29	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3
30	1	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	5	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3
33	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3
34	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
35	5	4	5	5	3	3	5	5	2	2	3	5	5	5	4
36	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
37	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5
38	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	2
39	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
40	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
41	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4
42	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
44	1	1	2	3	5	3	3	5	2	3	3	5	3	4	4
45	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3

Motivasi Motif Material

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
2	5	5	3	4	3	3	4	3	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4
6	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3
10	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
12	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
13	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
14	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
15	5	4	4	4	4	2	4	3	3	5
16	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
20	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3
21	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	1	4	4	1	3	3	3	4
24	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
25	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
26	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4
27	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4
28	5	3	2	3	5	2	3	3	2	3
29	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3
30	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
33	5	5	3	4	3	3	4	3	5	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4
36	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
38	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
39	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
40	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
41	5	4	4	4	4	2	4	3	3	5
42	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	1	4	4	1	3	3	3	4
45	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
46	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4

Motivasi Motif Layanan Sosial

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	5	5	3	5
2	5	5	4	3
3	4	5	4	4
4	5	4	4	3
5	4	4	3	4
6	5	5	4	4
7	5	5	3	4
8	5	5	5	5
9	5	4	3	3
10	5	4	5	4
11	5	5	5	3
12	4	4	3	3
13	4	4	4	3
14	4	4	4	3
15	3	4	3	3
16	5	5	3	5
17	4	4	4	4
18	3	4	4	3
19	4	4	3	4
20	3	3	3	3
21	3	3	3	3
22	3	3	3	3
23	5	5	3	3
24	3	4	3	4
25	3	4	3	4
26	4	4	3	4
27	5	3	3	2
28	5	4	4	3
29	4	4	3	4
30	4	4	3	4
31	3	3	3	3
32	5	5	3	5
33	5	5	4	3
34	4	5	4	4
35	5	4	4	3
36	4	4	3	4
37	5	5	5	3
38	4	4	3	3
39	4	4	4	3
40	4	4	4	3
41	3	4	3	3
42	3	3	3	3
43	3	3	3	3
44	5	5	3	3
45	3	4	3	4
46	3	4	3	4

Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
1	5	4	5	4	4	5	4	4	5
2	3	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	4	5	4	5	4	5	4	5
11	5	5	5	5	5	4	5	3	5
12	4	3	4	4	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	4	3	4	3	3
14	4	3	4	4	4	3	4	3	3
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4
16	5	5	5	5	5	3	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	4	3	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	5	3	3	5	4	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	1	3	2	2	2	2	2
26	2	4	4	3	3	3	4	3	3
27	5	4	3	3	4	3	3	2	1
28	5	3	4	5	4	5	4	2	3
29	3	4	4	4	4	3	4	2	3
30	3	4	4	3	3	3	4	2	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	5	4	5	4	4	5	4	4	5
33	3	5	5	5	5	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	4	3	4	5	5	4	5	4
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	5	5	4	5	3	5
38	4	3	4	4	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4	4	3	4	3	3
40	4	3	4	4	4	3	4	3	3
41	3	3	4	4	4	3	3	4	4
42	3	3	3	4	3	4	4	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	5	3	3	5	4	2	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	1	3	2	2	2	2	2

LAMPIRAN III

Uji Validitas dan Reliabilitas

PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta



Variabel Motivasi Motif Moral

Correlations																
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X1 Pearson Correlation	1	.340*	.448**	.084	.223	.228	.436**	.174	.198	.246	.479**	.018	.424**	.216	.097	.499**
Sig. (2-tailed)		.021	.002	.581	.137	.128	.002	.247	.187	.100	.001	.905	.003	.150	.520	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2 Pearson Correlation	.340*	1	.680**	.458**	.120	.619**	.432**	.147	.435**	.093	.243	.304*	.475**	.489**	.346*	.595**
Sig. (2-tailed)	.021		.000	.001	.428	.000	.003	.330	.003	.538	.104	.040	.001	.001	.019	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3 Pearson Correlation	.448**	.680**	1	.539**	.129	.671**	.698**	.471**	.324*	.156	.256	.428**	.567**	.593**	.554**	.754**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.393	.000	.000	.001	.028	.300	.086	.003	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4 Pearson Correlation	.084	.458**	.539**	1	.076	.433**	.365*	.328*	.478**	.233	-.098	.476**	.507**	.638**	.582**	.630**
Sig. (2-tailed)	.581	.001	.000		.617	.003	.013	.026	.001	.120	.517	.001	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X5 Pearson Correlation	.223	.120	.129	.076	1	.265	.461**	.236	.312*	.286	.235	.356*	.120	.253	.336*	.520**
Sig. (2-tailed)	.137	.428	.393	.617		.075	.001	.114	.035	.054	.116	.015	.428	.089	.022	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X6 Pearson Correlation	.228	.619**	.671**	.433**	.265	1	.448**	.448**	.538**	.495**	.259	.392**	.470**	.520**	.591**	.723**
Sig. (2-tailed)	.128	.000	.000	.003	.075		.002	.002	.000	.000	.083	.007	.001	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X7 Pearson Correlation	.436**	.432**	.698**	.365*	.461**	.448**	1	.596**	.294*	.049	.140	.457**	.510**	.600**	.495**	.777**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.013	.001	.002		.000	.047	.746	.355	.001	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X8 Pearson Correlation	.174	.147	.471**	.328*	.236	.448**	.596**	1	.150	-.045	.040	.675**	.619**	.605**	.326*	.562**
Sig. (2-tailed)	.247	.330	.001	.026	.114	.002	.000		.321	.766	.794	.000	.000	.000	.027	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X9 Pearson Correlation	.198	.435**	.324*	.478**	.312*	.538**	.294*	.150	1	.645**	.281	.256	.164	.319*	.348*	.612**
Sig. (2-tailed)	.187	.003	.028	.001	.035	.000	.047	.321		.000	.058	.087	.277	.030	.018	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X10 Pearson Correlation	.246	.093	.156	.233	.286	.495**	.049	-.045	.645**	1	.167	-.012	.112	.056	.273	.431**
Sig. (2-tailed)	.100	.538	.300	.120	.054	.000	.746	.766	.000		.267	.937	.457	.710	.066	.003
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X11 Pearson Correlation	.479**	.243	.256	-.098	.235	.259	.140	.040	.281	.167	1	.112	.018	-.032	.213	.332**
Sig. (2-tailed)	.001	.104	.086	.517	.116	.083	.355	.794	.058	.267		.459	.904	.835	.154	.024
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X12 Pearson Correlation	.018	.304*	.428**	.476**	.356*	.392**	.457**	.675**	.256	-.012	.112	1	.601**	.435**	.460**	.563**
Sig. (2-tailed)	.905	.040	.003	.001	.015	.007	.001	.000	.087	.937	.459		.000	.003	.001	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X13 Pearson Correlation	.424**	.475**	.567**	.507**	.120	.470**	.510**	.619**	.164	.112	.018	.601**	1	.542**	.230	.605**
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.428	.001	.000	.000	.277	.457	.904	.000		.000	.124	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X14 Pearson Correlation	.216	.489**	.593**	.638**	.253	.520**	.600**	.605**	.319*	.056	-.032	.435**	.542**	1	.387**	.695**
Sig. (2-tailed)	.150	.001	.000	.000	.089	.000	.000	.000	.030	.710	.835	.003	.000		.008	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X15 Pearson Correlation	.097	.346*	.554**	.582**	.336*	.591**	.495**	.326*	.348*	.273	.213	.460**	.230	.387**	1	.697**
Sig. (2-tailed)	.520	.019	.000	.000	.022	.000	.000	.027	.018	.066	.154	.001	.124	.008		.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL Pearson Correlation	.499**	.595**	.754**	.630**	.520**	.723**	.777**	.562**	.612**	.431**	.332**	.563**	.605**	.695**	.697**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.024	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Motivasi Motif Material

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL
X16	Pearson Correlation	1	.648**	.333'	.356'	.511''	.332'	.377''	.324'	.296'	.303'	.606''
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.015	.000	.024	.010	.028	.046	.041	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X17	Pearson Correlation	.648''	1	.368'	.468''	.580''	.309'	.490''	.528''	.616''	.244	.777''
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.001	.000	.037	.001	.000	.000	.102	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X18	Pearson Correlation	.333'	.368'	1	.322'	.300'	.695''	.637''	.565''	.632''	.213	.621''
	Sig. (2-tailed)	.024	.012		.029	.043	.000	.000	.000	.000	.156	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X19	Pearson Correlation	.356'	.468''	.322'	1	.602''	.527''	.417''	.517''	.485''	.273	.728''
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.029		.000	.000	.004	.000	.001	.066	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X20	Pearson Correlation	.511''	.580''	.300'	.602''	1	.460''	.425''	.613''	.420''	.373'	.741''
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.000		.001	.003	.000	.004	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X21	Pearson Correlation	.332'	.309'	.695''	.527''	.460''	1	.596''	.587''	.615''	.134	.650''
	Sig. (2-tailed)	.024	.037	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.376	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X22	Pearson Correlation	.377''	.490''	.637''	.417''	.425''	.596''	1	.324'	.616''	.119	.645''
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.004	.003	.000		.028	.000	.432	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X23	Pearson Correlation	.324'	.528''	.565''	.517''	.613''	.587''	.324'	1	.590''	.361'	.688''
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.028		.000	.014	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X24	Pearson Correlation	.296'	.616''	.632''	.485''	.420''	.615''	.616''	.590''	1	.037	.818''
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000		.806	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X25	Pearson Correlation	.303'	.244	.213	.273	.373'	.134	.119	.361'	.037	1	.325'
	Sig. (2-tailed)	.041	.102	.156	.066	.011	.376	.432	.014	.806		.028
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.606''	.777''	.621''	.728''	.741''	.650''	.645''	.688''	.818''	.325'	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Motivasi Layanan Sosial

Correlations

		X26	X27	X28	X29	TOTAL
X26	Pearson Correlation	1	.659**	.436**	.137	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.365	.000
	N	46	46	46	46	46
X27	Pearson Correlation	.659**	1	.388**	.459**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.001	.000
	N	46	46	46	46	46
X28	Pearson Correlation	.436**	.388**	1	-.049	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.747	.000
	N	46	46	46	46	46
X29	Pearson Correlation	.137	.459**	-.049	1	.327*
	Sig. (2-tailed)	.365	.001	.747		.027
	N	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.589**	.725**	.737**	.327*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.027	
	N	46	46	46	46	46

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

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



Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	TOTAL
X30	Pearson Correlation	1	.438**	.588**	.515**	.502**	.437**	.547**	.169	.433**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.002	.000	.261	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X31	Pearson Correlation	.438**	1	.589**	.639**	.744**	.417**	.660**	.616**	.716**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X32	Pearson Correlation	.588**	.589**	1	.604**	.657**	.572**	.761**	.420**	.719**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X33	Pearson Correlation	.515**	.639**	.604**	1	.825**	.493**	.717**	.616**	.744**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X34	Pearson Correlation	.502**	.744**	.657**	.825**	1	.555**	.776**	.732**	.775**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X35	Pearson Correlation	.437**	.417**	.572**	.493**	.555**	1	.663**	.440**	.570**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X36	Pearson Correlation	.547**	.660**	.761**	.717**	.776**	.663**	1	.462**	.697**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X37	Pearson Correlation	.169	.616**	.420**	.616**	.732**	.440**	.462**	1	.784**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.261	.000	.004	.000	.000	.002	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X38	Pearson Correlation	.433**	.716**	.719**	.744**	.775**	.570**	.697**	.784**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.622**	.790**	.682**	.824**	.897**	.562**	.795**	.720**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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



Reliabilitas Motivasi Motif Moral

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	15

Reliabilitas Motivasi Motif Material

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Reliabilitas Motivasi Motif Layanan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Reliabilitas Kinerja Karyawan

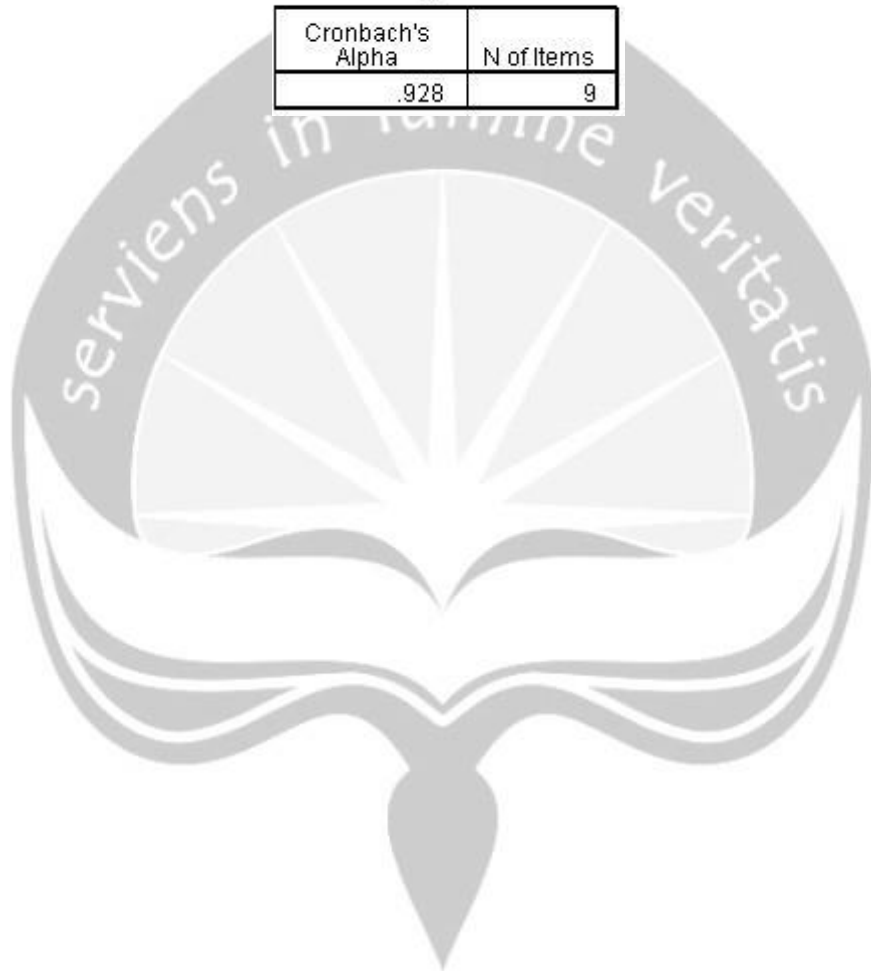
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	9



LAMPIRAN IV

Uji Regresi Linear Berganda



Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.767	3.013

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI MOTIF LAYANAN SOSIAL (X3), MOTIVASI MOTIF MATERIAL (X2), MOTIVASI MOTIF MORAL (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1372.142	3	457.381	50.396	.000 ^a
	Residual	381.184	42	9.076		
	Total	1753.326	45			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI MOTIF LAYANAN SOSIAL (X3), MOTIVASI MOTIF MATERIAL (X2), MOTIVASI MOTIF MORAL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.516	3.538		-2.407	.021
	MOTIVASI MOTIF MORAL (X1)	.282	.129	.377	2.178	.035
	MOTIVASI MOTIF MATERIAL (X2)	.224	.186	.198	1.206	.235
	MOTIVASI MOTIF LAYANAN SOSIAL (X3)	1.174	.337	.381	3.484	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

LAMPIRAN V

Surat Keterangan PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta



SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Setianto
Jabatan : Officer Licence
Alamat : Jl. Kenary RT 06 / RW 02 Nogotirto, Gamping, Sleman, DI Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Stefanus Fajar Kurniawan
Alamat : Tegal RT 02 / RW 014, Sidoarum, Godean, DI Yogyakarta.
Status : Mahasiswa

Akan melakukan penelitian sesuai surat ijin terlampir. Saya merekomendasikan yang bersangkutan untuk melakukan penelitian. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Juli 2021

Pihak PT. Indomarco Prismatama Cabang

Yogyakarta / yang Bertanggung Jawab,



(Setianto)