

BAB V

PENUTUP

Pada Bagian ini akan menyajikan Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV. Selain itu, bab ini juga berisi implikasi manajerial, keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan tetap bagian staf administrasi PT Indominco Mandiri di Bontang Kalimantan Timur, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Staf Administrasi PT Indominco Mandiri. Artinya menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, H1 “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Staf Administrasi PT Indominco Mandiri. Artinya ketika karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan kesempatan pengembangan, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Dengan

demikian, H2 “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

3. Keterlibatan karyawan menunjukkan pengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Staf Administrasi PT Indominco Mandiri. Artinya semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, H3 “Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri. Pertama, pada variabel motivasi kerja, dimana item dengan nilai rata-rata terendah berada pada “Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya” dengan skor 3,92. Meskipun tergolong tinggi, skor ini menunjukkan bahwa Sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji berdasarkan inflasi, beban kerja, dan kinerja karyawan individu. selain itu perusahaan dapat mengimplementasikan program insentif berbasis kinerja,

misalnya melalui bonus triwulanan atau penghargaan karyawan terbaik bulanan, dan memperkuat motivasi secara konkret.

Kedua, pada variabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa pernyataan “Terdapat kebijakan promosi jabatan di perusahaan tempat saya bekerja” memperoleh skor terendah, yaitu 3,18. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap kejelasan jalur karier di perusahaan. Untuk menjawab hal ini, manajemen dapat mengupayakan bentuk pengembangan yang lebih realistis dan berjangka menengah, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, insentif tahunan, serta kesempatan peningkatan keterampilan (upskilling) yang relevan dan aplikatif. Selain itu, transparansi dalam sistem penilaian kinerja serta pemberian tanggung jawab tambahan yang dapat meningkatkan eksposur dan pengalaman kerja karyawan juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja, khususnya dalam masa transisi menuju akhir operasional perusahaan.

Selanjutnya yang ketiga, keterlibatan karyawan secara umum menunjukkan skor yang tinggi, namun item “Saya merasa waktu terasa cepat berlalu saat saya bekerja” memiliki skor paling rendah yaitu 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pekerjaan mungkin masih bersifat monoton. Sebagai respon, perusahaan dapat melibatkan staf administrasi dalam proyek lintas departemen, memberikan kesempatan untuk ikut dalam tim inovasi internal, atau menawarkan program rotasi ringan secara berkala. Selain itu, karyawan juga dapat diberikan ruang untuk menyampaikan masukan atau terlibat dalam pengambilan keputusan bebas yang relevan dengan tugas administratif.

Langkah-langkah ini bertujuan untuk menumbuhkan variasi, tantangan, dan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri secara berkelanjutan, perusahaan disarankan untuk menguatkan kebijakan pada tiga area utama, yaitu kompensasi dan insentif (motivasi), jenjang karier yang jelas (kepuasan kerja), serta pengalaman kerja yang lebih partisipatif dan dinamis (keterlibatan karyawan). Strategi ini diharapkan tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi jangka panjang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan penelitiannya selanjutnya:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas hanya pada Staf Administrasi PT Indominco Mandiri, sehingga hasil penelitian ini belum dapat di generalisasikan secara menyeluruh ke karyawan di divisi lain yang merupakan perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* (Gform) karena peneliti tidak berada langsung di lokasi penelitian. Metode ini memang lebih praktis, namun memiliki beberapa kendala seperti rendahnya kontrol terhadap keakuratan pengisian, serta keterbatasan dalam menjelaskan maksud pertanyaan jika

responden kurang memahami, yang dapat berdampak pada kualitas data.

3. Ketidakhadiran peneliti di lokasi penelitian juga menjadi tantangan tersendiri dalam menjangkau karyawan secara langsung untuk melakukan pengisian kuesioner, karena keterpisahan lokasi. Selain itu, keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan selama jam kerja menyebabkan sebagian responden mungkin mengisi kuesioner dengan terburu-buru atau tidak membaca secara menyeluruh, yang dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.
4. Penelitian ini juga mengalami keterbatasan dalam hal komunikasi dengan pihak perusahaan yang menjadi objek penelitian. Jarak yang cukup jauh dan tidak adanya tatap muka secara langsung membuat proses koordinasi klarifikasi data, dan pemantauan pengisian kuesioner menjadi kurang optimal. Hal ini mempengaruhi kelengkapan informasi pendukung serta menimbulkan potensi miskomunikasi dalam proses pelaksanaan penelitian.
5. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada kekeliruan peneliti dalam merancang item kuesioner terkait masa kerja responden. Dalam kuesioner, pilihan jawaban untuk masa kerja hanya disajikan dalam rentang waktu, salah satunya "<5 tahun", tanpa memberikan informasi lebih spesifik. Padahal, kriteria purposive sampling yang digunakan mensyaratkan responden memiliki masa kerja minimal satu tahun. Akibatnya, terdapat

beberapa responden (sebanyak 3 orang) yang berada dalam kategori "<5 tahun", namun tidak dapat dipastikan apakah mereka benar-benar telah bekerja selama minimal satu tahun. Kekeliruan ini menimbulkan ketidakpastian terhadap kesesuaian kriteria responden, sehingga dapat memengaruhi validitas data dan hasil analisis secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, dengan komunikasi yang lebih intensif bersama pihak perusahaan, serta memperhatikan waktu pelaksanaan pengisian kuesioner agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, Kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Perluasan sampel disarankan, baik dari segi jumlah responden maupun cakupan organisasi, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke sektor atau industri lain.
2. Untuk mengatasi keterbatasan pengumpulan data secara daring, penelitian berikutnya disarankan mendampingi responden secara langsung saat pengisian kuesioner. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengisian dilakukan dengan benar dan peneliti dapat

memberikan penjelasan apabila ada pertanyaan yang kurang dipahami.

3. Pengisian kuesioner sebaiknya dijadwalkan di luar jam kerja sibuk kerja agar responden dapat lebih fokus dan memberikan jawaban yang cermat.
4. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menjalin komunikasi yang lebih intensif dengan pihak perusahaan, baik melalui koordinasi langsung maupun media daring yang terjadwal, guna memperlancar proses pengumpulan data dan memperoleh informasi tambahan yang relevan mengenai kondisi perusahaan.

Sebagai penutup, saran-saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar proses penelitian berjalan lebih optimal dan hasil yang diperoleh semakin komprehensif serta dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328).
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Basit, A., Hassan, Z., & Murali, S. B. (2018). *IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE*.
www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijabm
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business*.
www.wileypluslearningspace.com
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Djastuti, I., Lestari, L., & Retno Sugiharti, R. (2022). DETERMINAN EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI MILLENIAL KARYAWAN BUMN. In *Jurnal Bisnis STRATEGI* • (Vol. 31, Issue 1).
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A.,

- Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hermi, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). THE MODEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Hidayanti, N., & Aulia Safrizal, H. B. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Sumber Pocong Bangkalan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2, 80–85.
- Humphreys, D. (2019). Mining productivity and the fourth industrial revolution. *Mineral Economics*. <https://doi.org/10.1007/s13563-019-00172-9/Published>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1).
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>

Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job Satisfaction. In *Wiley Encyclopedia of Management* (pp. 1–3). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>

Meilani, I. (2016). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KOMITMEN UNTUK KUALITAS LAYANAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL ADI SUTJIPTO. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 9.

Nair, M. S., & Salleh, R. (2015). Linking Performance Appraisal Justice, Trust, and Employee Engagement: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1155–1162. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.154>

Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>

Poorani, D., & Pradap, R. (2024). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: An Analysis of Key Psychological

Traits and Business Outcomes. *International Journal of Management and Economics Invention*, 10(11).
<https://doi.org/10.47191/ijmei/v10i11.01>

Raj Sharma, D., & Biswakarma, G. (2020). Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Organizational Support and Job Performance. *European Business & Management*, 6(4), 84.
<https://doi.org/10.11648/j.ebm.20200604.13>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York, NY : Guilford Press. *Revue Québécoise de Psychologie*, 38(3), 231. <https://doi.org/10.7202/1041847ar>

Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3).
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture

Needed? *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>

Sathish, K., & Krishna, N. V. (2024). Employee Engagement, Organizational Performance and Individual Well-Being: Exploring the Evidence, Developing the Theory. *South Asian Journal of Engineering and Technology*, 14(4), 60–69.
<https://doi.org/10.26524/sajet.2024.14.20>

Srivastava, S., & Madan, P. (2016). Understanding the Roles of Organizational Identification, Trust and Corporate Ethical Values in Employee Engagement–Organizational Citizenship Behaviour Relationship: A Study on Indian Managers. *Management and Labour Studies*, 41(4), 314–330.
<https://doi.org/10.1177/0258042X16676675>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
https://www.scribd.com/embeds/391327717/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fFexxf7r1bzEfWu3HKwf

Trisnaning Cahyandani, P. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA SURABAYA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).

Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/bs12020049>



Lampiran I Surat Pengantar untuk Responden

Yth. Responden

Pengisian Kuesioner

Saya saat ini sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan skripsi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri Bontang Kalimantan Timur.”**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, saya memohon bantuan Anda untuk mengisikuesioner yang telah disediakan.

Seluruh informasi yang Anda berikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiannya. Data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk kepentingan analisis akademik dan tidak akan diakses oleh pihak ketiga. Mohon untuk menjawab semua pertanyaan dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan anda.

Pastisipasi Anda dalam penelitian ini sangat kami hargai. Terima kasih atas waktu dan kontribusi Anda

Hormat saya,

Inri Beatrix Noviyanti

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

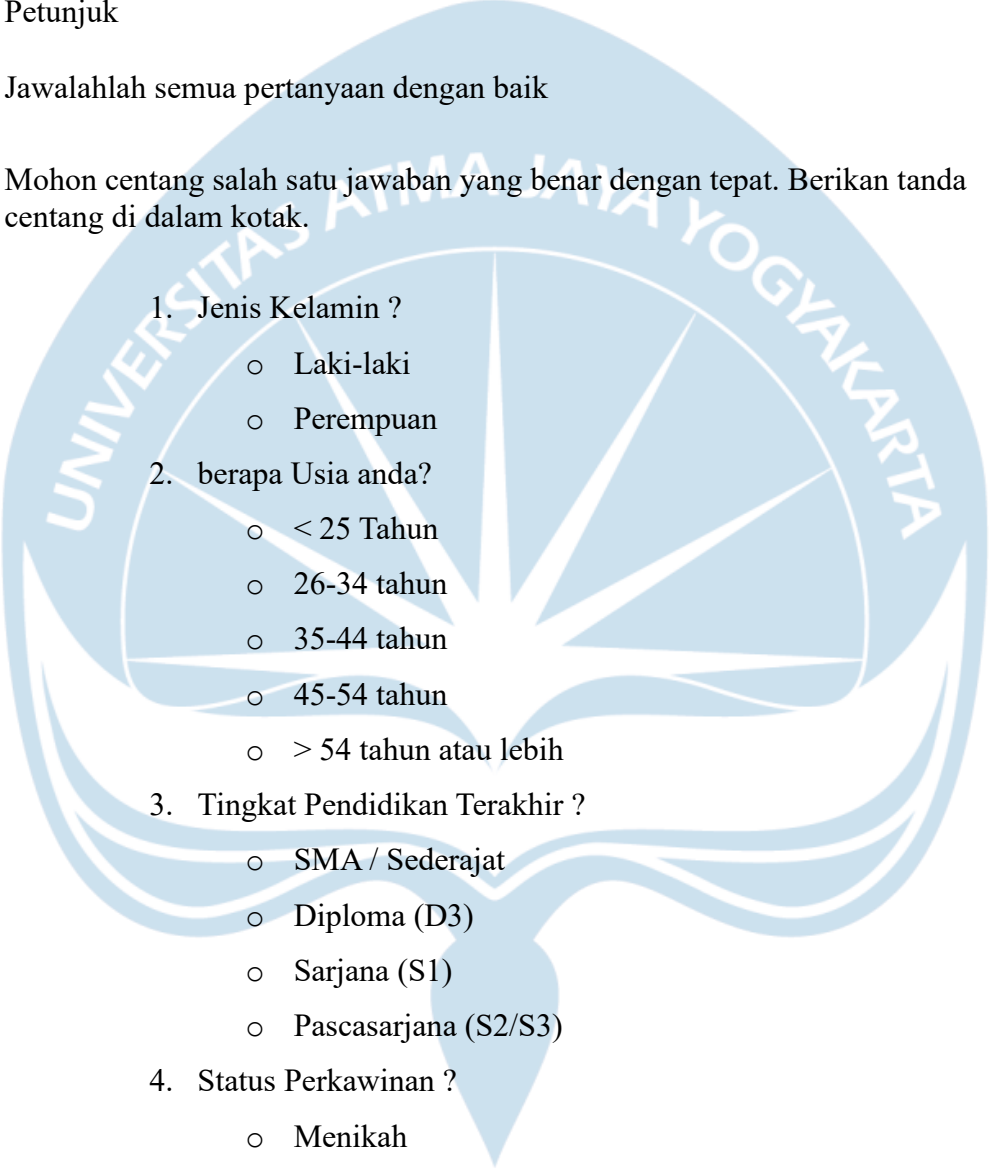
LAMPIRAN 1

Bagian I : Informasi Demografis

Petunjuk

Jawalahlah semua pertanyaan dengan baik

Mohon centang salah satu jawaban yang benar dengan tepat. Berikan tanda centang di dalam kotak.

- 
1. Jenis Kelamin ?
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
 2. berapa Usia anda?
 - ☐ < 25 Tahun
 - ☐ 26-34 tahun
 - ☐ 35-44 tahun
 - ☐ 45-54 tahun
 - ☐ > 54 tahun atau lebih
 3. Tingkat Pendidikan Terakhir ?
 - ☐ SMA / Sederajat
 - ☐ Diploma (D3)
 - ☐ Sarjana (S1)
 - ☐ Pascasarjana (S2/S3)
 4. Status Perkawinan ?
 - ☐ Menikah
 - ☐ Belum Menikah
 5. Lama Berkerja di Perusahaan?
 - ☐ 1- 4 Tahun
 - ☐ 5-10 tahun
 - ☐ 11-16 tahun
 - ☐ > 16 tahun

Bagian II : Motivasi Kerja

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1-Sangat Tidak Setuju (STS); 2- Tidak Setuju (TS); 3-Netral (N); 4-Setuju(S); 5-Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya					
2	Saya mendapatkan tunjangan transportasi dari perusahaan					
3	Saya mendapatkan hak cuti jika sakit					
4	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan					
5	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan					
6	Saya mendapatkan rasa aman di tempat kerja					
7	Saya mempunyai Hubungan baik dengan rekan kerja					
8	Saya merasakan ada rasa kekeluargaan dengan rekan kerja					
9	Saya mempunyai keinginan untuk berpartisipasi dalam setiap acara bersama di kantor					
10	Saya mendapatkan penghargaan untuk jika mencapai kinerja terbaik di tempat kerja					
11	Saya mendapatkan Pujian dari atasan jika bawahan bekerja dengan baik					
12	Saya mendapatkan Bonus untuk kinerja yang tinggi					
13	Saya mendapatkan Kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan perusahaan					

14	Saya mendapatkan Tugas yang sesuai dengan kemampuan saya					
15	Saya mendapatkan Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan diri					



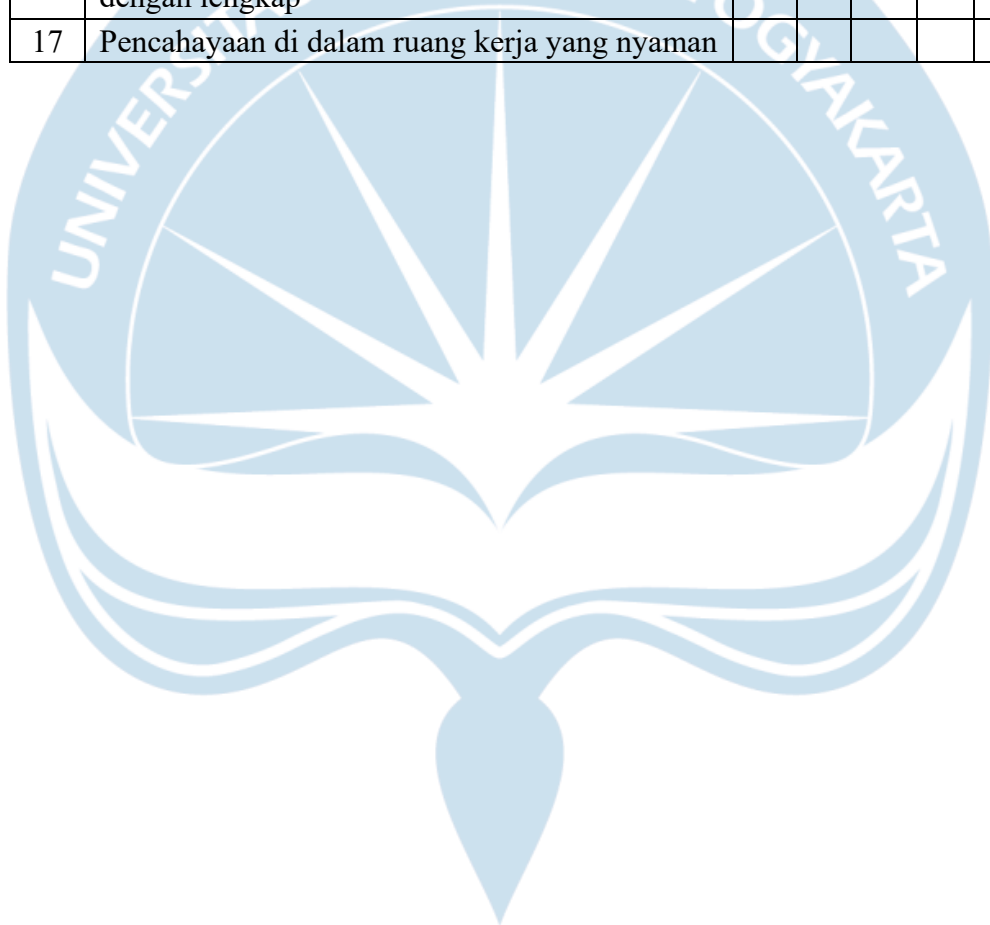
Bagian III : Kepuasan Kerja

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1-Sangat Tidak Setuju (STS); 2- Tidak Setuju (TS); 3-Netral (N); 4-Setuju(S); 5-Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		ST S	T S	N	S	S S
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu/pengetahuan saya					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya					
3	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya					
5	Saya mendapatkan lembur atau "day off" pada saat bekerja di luar hari kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Gaji selalu diterima tepat waktu					
7	Terdapat kebijakan promosi jabatan di perusahaan tempat saya bekerja					
8	Promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif					
9	Terdapat Kesempatan untuk pengembangan karier yang sesuai dengan keahlian					
10	Terdapat pengawasan kerja yang rutin					
11	Saya menerima umpan balik dari atasan mengenai pekerjaan saya					

12	Saya menerima saran atau masukan saat mengalami kesulitan dalam bekerja					
13	Saya mendapatkan bimbingan langsung untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
14	Rekan kerja saya memberi dukungan saat saya menghadapi kesulitan kerja					
15	Tersedia Ruang kerja yang nyaman di perusahaan tempat saya bekerja					
16	Peralatan dan perlengkapan kerja tersedia dengan lengkap					
17	Pencahayaan di dalam ruang kerja yang nyaman					



Bagian IV : Keterlibatan Karyawan

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1-Sangat Tidak Setuju (STS); 2- Tidak Setuju (TS); 3-Netral (N); 4-Setuju(S); 5-Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja					
2	Saya memiliki kemauan yang kuat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya gigih dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai/tuntas					
5	Saya bangga dengan pekerjaan saya sehingga sulit untuk meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya selalu antusias dalam bekerja /pekerjaan					
7	Saya merasakan Waktu terasa cepat berlalu saat saya bekerja					
8	Saya Memiliki konsentrasi tinggi dalam mengerjakan pekerjaan / dalam bekerja					
9	Saya menikmati menjalankan tugas pekerjaan saya					

Kinerja Karyawan

Pada bagian ini, mohon tunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak dengan pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala penilaian di bawah ini:

1-Sangat Tidak Setuju (STS); 2- Tidak Setuju (TS); 3-Netral (N); 4-Setuju(S); 5-Sangat Setuju (SS)

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		ST S	T S	N	S	S S
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa cekatan dalam bekerja					
2	Saya merasa bekerja dengan teliti/secara menyeluruh					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
6	Saya tidak suka menunda pekerjaan					
7	Saya memiliki keterampilan dalam bidang atau pekerjaan saya					
8	Saya menggunakan keterampilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya memahami tugas yang harus saya kerjakan					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
11	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya					
12	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja					

Lampiran II Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 650/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

7 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Indominco Mandiri
Bontang, Kalimantan Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan, terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri Bontang Kalimantan Timur "** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Inri Beatrich Noviyanti
No Mahasiswa/Prodi: 210326364/Manajemen
No Handphone : 081271876397

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 67 karyawan untuk mengisi kuesioner

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran III
Jawaban Responden

A. Motivasi Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	64
4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	3	4	4	60
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	61
4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	67
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	66
4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	65
3	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	61
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	65
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	65
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	1	5	5	4	4	5	4	4	3	3	1	2	4	3	51
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	62
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	55
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	57
4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	66
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	53

3	4	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	3	3	54
2	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	55
4	3	5	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	55
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	71
5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	72
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	68
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	66
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	70
3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	58
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	68
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	62
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	68
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	68
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	60
3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	65

5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	74
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	59
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	80
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	77
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	71
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	3	3	4	5	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	61
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	75
3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	61
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	65
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	72
3	4	4	4	4	2	1	2	2	2	3	4	2	4	4	3	4	52
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	60
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	83

5	4	3	3	3	4	2	5	5	34
3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
4	3	4	5	3	3	4	5	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	3	4	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	3	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	3	5	4	5	5	42
4	4	4	4	3	3	3	3	4	32

3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	46
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	45
3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	52
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	56
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	52
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	51

Lampiran IV Demografi Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	61	93.8	93.8	93.8
	Perempuan	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	3.1	3.1	3.1
	> 54 tahun	3	4.6	4.6	7.7
	26 - 34 tahun	2	3.1	3.1	10.8
	35 - 44 tahun	19	29.2	29.2	40.0
	45 - 54 tahun	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D3)	5	7.7	7.7	7.7
	Sarjana (S1)	12	18.5	18.5	26.2
	SMA / Sederajat	48	73.8	73.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	2	3.1	3.1	3.1
	Menikah	63	96.9	96.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lamabekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 16 tahun	47	72.3	72.3	72.3
	1 - 4 tahun	3	4.6	4.6	76.9
	11 - 16 tahun	13	20.0	20.0	96.9
	5 - 10 tahun	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



Lampiran V

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variable Motivasi Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations															
		WM.1	WM.2	WM.3	WM.4	WM.5	WM.6	WM.7	WM.8	WM.9	WM.10	WM.11	WM.12	WM.13	WM.14	WM.15	WM.16
WM.1	Pearson Correlation	1	.327**	.178	.263	.278	.252	.335**	.110	.316	.491**	.278	.397**	.464**	.388**	.568**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.008	.155	.034	.025	.042	.006	.383	.010	.000	.025	.001	.000	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.2	Pearson Correlation	.327**	1	.154	.082	.274	.300*	.184	.336**	.162	.358**	.218	.398**	.537**	.307*	.397**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.008		.221	.517	.027	.015	.143	.006	.197	.003	.082	.001	.000	.013	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.3	Pearson Correlation	.178	.154	1	.118	.138	.243	.185	.358**	.260*	.117	.113	.039	.018	-.019	.160	.346**
	Sig. (2-tailed)	.155	.221		.348	.275	.051	.140	.003	.036	.355	.372	.756	.886	.882	.202	.005
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.4	Pearson Correlation	.263	.082	.118	1	.403**	.286*	.508**	.118	.145	.064	.208	.189	.015	.336**	.023	.415**
	Sig. (2-tailed)	.034	.517	.348		.001	.021	.000	.349	.249	.613	.097	.132	.908	.006	.856	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.5	Pearson Correlation	.278	.274	.138	.403**	1	.533**	.495**	.190	.302*	.176	.226	.219	.191	.428**	.301*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.025	.027	.275	.001		.000	.000	.130	.014	.161	.071	.079	.126	.000	.015	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.6	Pearson Correlation	.252	.300*	.243	.286*	.533**	1	.459**	.542**	.300*	.321**	.456**	.361**	.340**	.333**	.284*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.042	.015	.051	.021	.000		.000	.000	.015	.009	.000	.003	.006	.007	.022	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.7	Pearson Correlation	.335**	.184	.185	.508**	.495**	.459**	1	.447**	.440**	.190	.371**	.153	.200	.366**	.181	.597**
	Sig. (2-tailed)	.006	.143	.140	.000	.000	.000		.000	.000	.130	.002	.225	.109	.003	.149	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.8	Pearson Correlation	.110	.336**	.358**	.118	.190	.542**	.447**	1	.411**	.298*	.445**	.126	.366**	.246*	.125	.550**
	Sig. (2-tailed)	.383	.006	.003	.349	.130	.000	.000		.001	.016	.000	.317	.003	.048	.322	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.9	Pearson Correlation	.316*	.162	.260*	.145	.302*	.300*	.440**	.411**	1	.420**	.269*	.233	.383**	.248*	.429**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.010	.197	.036	.249	.014	.015	.000	.001		.000	.030	.062	.002	.046	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.10	Pearson Correlation	.491**	.358**	.117	.064	.176	.321**	.190	.298*	.420**	1	.476**	.419**	.578**	.530**	.522**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.355	.613	.161	.009	.130	.016	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.11	Pearson Correlation	.278	.218	.113	.208	.226	.456**	.371**	.445**	.269*	.476**	1	.416**	.343**	.327**	.191	.598**
	Sig. (2-tailed)	.025	.082	.372	.097	.071	.000	.002	.000	.030	.000		.001	.005	.008	.128	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.12	Pearson Correlation	.397**	.398**	.039	.189	.219	.361**	.153	.126	.233	.419**	.416**	1	.515**	.325**	.485**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.756	.132	.079	.003	.225	.317	.062	.001	.001		.000	.008	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.13	Pearson Correlation	.464**	.537**	.018	.015	.191	.340**	.200	.366**	.383**	.578**	.343**	.515**	1	.401**	.611**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.886	.908	.126	.006	.109	.003	.002	.000	.005	.000		.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.14	Pearson Correlation	.388**	.307*	-.019	.336**	.428**	.333**	.366**	.246*	.248*	.530**	.327**	.325**	.401**	1	.344**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.882	.006	.000	.007	.003	.048	.046	.000	.008	.008	.001		.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.15	Pearson Correlation	.568**	.397**	.160	.023	.301*	.284*	.181	.125	.429**	.522**	.191	.485**	.611**	.344**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.202	.856	.015	.022	.149	.322	.000	.000	.128	.000	.000	.005		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WM.16	Pearson Correlation	.663**	.606**	.346**	.415**	.568**	.658**	.597**	.550**	.576**	.675**	.598**	.624**	.687**	.614**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	15

2. Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations																	
		JS.1	JS.2	JS.3	JS.4	JS.5	JS.6	JS.7	JS.8	JS.9	JS.10	JS.11	JS.12	JS.13	JS.14	JS.15	JS.16	JS.17	JS.18
JS.1	Pearson Correlation	1	.594**	.680**	.457**	.322**	.509**	.491**	.473**	.498**	.685**	.498**	.504**	.579**	.532**	.389**	.608**	.472**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.2	Pearson Correlation	.594**	1	.593**	.409**	.330**	.494**	.416**	.541**	.330**	.513**	.434**	.458**	.416**	.437**	.471**	.419**	.463**	.681**
	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.007	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.3	Pearson Correlation	.680**	.593**	1	.512**	.239	.542**	.538**	.550**	.482**	.644**	.519**	.526**	.421**	.485**	.542**	.475**	.383**	.748**
	Sig. (2-tailed)				.000	.055	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.4	Pearson Correlation	.457**	.409**	.512**	1	.366**	.417**	.462**	.411**	.334**	.548**	.312**	.392**	.356**	.436**	.407**	.362**	.385**	.612**
	Sig. (2-tailed)					.003	.001	.000	.001	.007	.000	.011	.001	.004	.000	.001	.003	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.5	Pearson Correlation	.322**	.330**	.239	.366**	1	.342**	.138	.218	.377**	.279**	.406**	.403**	.286**	.404**	.515**	.440**	.514**	.521**
	Sig. (2-tailed)			.009	.007	.055	.003	.005	.273	.081	.002	.025	.001	.001	.021	.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.6	Pearson Correlation	.509**	.494**	.542**	.417**	.342**	1	.643**	.664**	.501**	.574**	.505**	.457**	.446**	.513**	.460**	.375**	.419**	.740**
	Sig. (2-tailed)					.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.7	Pearson Correlation	.491**	.416**	.538**	.462**	.138	.643**	1	.698**	.655**	.704**	.846**	.294**	.516**	.475**	.397**	.417**	.314**	.753**
	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.273	.000		.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.001	.001	.011	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.8	Pearson Correlation	.473**	.541**	.550**	.411**	.218	.664**	.698**	1	.521**	.657**	.560**	.439**	.557**	.589**	.453**	.342**	.421**	.764**
	Sig. (2-tailed)					.081	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.9	Pearson Correlation	.498**	.330**	.482**	.334**	.377**	.501**	.655**	.521**	1	.874**	.829**	.416**	.535**	.570**	.520**	.874**	.551**	.785**
	Sig. (2-tailed)			.000	.007	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.10	Pearson Correlation	.685**	.513**	.644**	.548**	.279**	.574**	.704**	.657**	.874**	1	.846**	.600**	.650**	.486**	.512**	.648**	.420**	.848**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.11	Pearson Correlation	.498**	.434**	.519**	.312**	.406**	.505**	.446**	.560**	.820**	.846**	1	.295**	.428**	.571**	.559**	.571**	.593**	.777**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000		.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.12	Pearson Correlation	.504**	.459**	.526**	.392**	.403**	.457**	.294**	.438**	.416**	.600**	.295**	1	.392**	.552**	.461**	.560**	.383**	.650**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.001	.001	.000	.017	.000	.001	.000	.017		.001	.000	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.13	Pearson Correlation	.579**	.416**	.421**	.356**	.286**	.446**	.576**	.557**	.535**	.650**	.428**	.392**	1	.389**	.314**	.548**	.405**	.693**
	Sig. (2-tailed)				.000	.004	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.011	.000	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.14	Pearson Correlation	.532**	.437**	.485**	.436**	.404**	.513**	.475**	.589**	.570**	.486**	.571**	.552**	.389**	1	.406**	.530**	.583**	.732**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.15	Pearson Correlation	.389**	.471**	.542**	.407**	.515**	.460**	.397**	.453**	.520**	.512**	.559**	.461**	.314**	.406**	1	.443**	.591**	.679**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.011	.001		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.16	Pearson Correlation	.608**	.419**	.475**	.362**	.440**	.375**	.417**	.342**	.674**	.648**	.571**	.560**	.546**	.530**	.443**	1	.476**	.725**
	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.000	.003	.000	.002	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.17	Pearson Correlation	.472**	.463**	.383**	.385**	.514**	.418**	.314**	.421**	.551**	.420**	.593**	.383**	.405**	.583**	.591**	.476**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.002	.000	.001	.011	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
JS.18	Pearson Correlation	.762**	.681**	.748**	.612**	.521**	.740**	.753**	.764**	.765**	.848**	.777**	.650**	.693**	.732**	.679**	.725**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	17

3. Variable Keterlibatan Karyawan

a. Uji Validitas

		Correlations									
		EE01	EE02	EE03	EE04	EE05	EE06	EE07	EE08	EE09	EE10
EE01	Pearson Correlation	1	.704**	.591**	.557**	.415**	.702**	.226	.525**	.461**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.070	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE02	Pearson Correlation	.704**	1	.738**	.690**	.439**	.708**	.434**	.444**	.563**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE03	Pearson Correlation	.591**	.738**	1	.840**	.539**	.646**	.494**	.456**	.456**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE04	Pearson Correlation	.557**	.690**	.840**	1	.434**	.659**	.526**	.537**	.478**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE05	Pearson Correlation	.415**	.439**	.539**	.434**	1	.692**	.437**	.358**	.438**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE06	Pearson Correlation	.702**	.708**	.646**	.659**	.692**	1	.476**	.485**	.531**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE07	Pearson Correlation	.226	.434**	.494**	.526**	.437**	.476**	1	.492**	.521**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE08	Pearson Correlation	.525**	.444**	.456**	.537**	.358**	.485**	.492**	1	.674**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE09	Pearson Correlation	.461**	.563**	.456**	.478**	.438**	.531**	.521**	.674**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EE10	Pearson Correlation	.741**	.819**	.832**	.823**	.706**	.858**	.679**	.711**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	9

4. Variable Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

		Correlations												
		EP01	EP02	EP03	EP04	EP05	EP06	EP07	EP08	EP09	EP10	EP11	EP12	EP13
EP01	Pearson Correlation	1	.644**	.414**	.349**	.257*	.423**	.566**	.568**	.591**	.524**	.566**	.267*	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP02	Pearson Correlation	.644**	1	.628**	.346**	.432**	.521**	.447**	.493**	.567**	.443**	.651**	.141	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.264	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP03	Pearson Correlation	.414**	.628**	1	.513**	.622**	.516**	.288*	.591**	.487**	.261*	.499**	.231	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.020	.000	.000	.036	.000	.064	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP04	Pearson Correlation	.349**	.346**	.513**	1	.426**	.462**	.499**	.599**	.533**	.312*	.321**	.290*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.012	.009	.019	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP05	Pearson Correlation	.257*	.432**	.622**	.426**	1	.450**	.223	.425**	.509**	.433**	.479**	.180	.628**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.000		.000	.074	.000	.000	.000	.000	.151	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP06	Pearson Correlation	.423**	.521**	.516**	.462**	.450**	1	.451**	.338**	.402**	.285*	.364**	.302*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.001	.021	.003	.014	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP07	Pearson Correlation	.566**	.447**	.288*	.499**	.223	.451**	1	.614**	.666**	.474**	.427**	.450**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.074	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP08	Pearson Correlation	.568**	.493**	.591**	.599**	.425**	.338**	.614**	1	.680**	.523**	.583**	.401**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP09	Pearson Correlation	.591**	.567**	.487**	.533**	.509**	.402**	.666**	.680**	1	.692**	.726**	.391**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP10	Pearson Correlation	.524**	.443**	.261*	.312*	.433**	.285*	.474**	.523**	.692**	1	.586**	.452**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.012	.000	.021	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP11	Pearson Correlation	.566**	.651**	.499**	.321**	.479**	.364**	.427**	.583**	.726**	.586**	1	.337**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP12	Pearson Correlation	.267*	.141	.231	.290*	.180	.302*	.450**	.401**	.391**	.452**	.337**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.031	.264	.064	.019	.151	.014	.000	.001	.001	.000	.006		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EP13	Pearson Correlation	.722**	.732**	.705**	.673**	.628**	.650**	.729**	.804**	.851**	.701**	.762**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Lampiran VI Statistik Deskriptif Variabel

1. Variabel Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WM.1	65	2.00	5.00	3.9538	.87376
WM.2	65	1.00	5.00	4.1538	.95575
WM.3	65	2.00	5.00	4.4154	.72656
WM.4	65	2.00	5.00	4.5692	.66071
WM.5	65	2.00	5.00	4.4000	.65670
WM.6	65	3.00	5.00	4.3538	.57093
WM.7	65	3.00	5.00	4.5077	.61550
WM.8	65	3.00	5.00	4.4154	.52715
WM.9	65	3.00	5.00	4.3385	.56670
WM.10	65	3.00	5.00	4.2769	.64970
WM.11	65	2.00	5.00	4.0462	.71656
WM.12	65	1.00	5.00	4.0923	.82392
WM.13	65	2.00	5.00	4.0154	.69580
WM.14	65	3.00	5.00	4.2769	.54508
WM.15	65	3.00	5.00	4.2000	.61745
Valid N (listwise)	65				

2. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS.1	65	2.00	5.00	4.1077	.66434
JS.2	65	3.00	5.00	4.1692	.62673
JS.3	65	3.00	5.00	4.2615	.59364
JS.4	65	3.00	5.00	4.4000	.52440
JS.5	65	3.00	5.00	4.5692	.58548
JS.6	65	2.00	5.00	4.0769	.71387
JS.7	65	1.00	5.00	3.8000	.85147
JS.8	65	2.00	5.00	3.9385	.76805
JS.9	65	2.00	5.00	4.0923	.67830
JS.10	65	2.00	5.00	4.0923	.63055
JS.11	65	3.00	5.00	4.0923	.63055
JS.12	65	4.00	5.00	4.3692	.48635
JS.13	65	2.00	5.00	4.0769	.66867
JS.14	65	3.00	5.00	4.2462	.58712
JS.15	65	3.00	5.00	4.1846	.52715
JS.16	65	3.00	5.00	4.2000	.64226
JS.17	65	3.00	5.00	4.2154	.57261
Valid N (listwise)	65				

3. Variabel Keterlibatan Karyawan

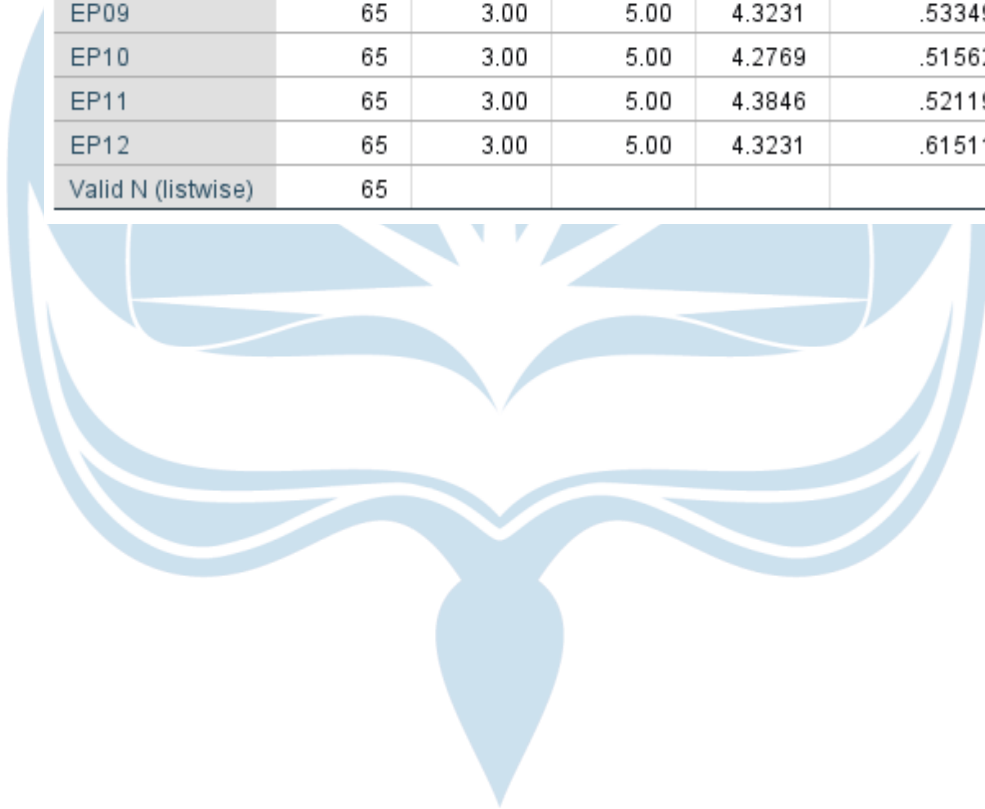
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE01	65	3.00	5.00	4.2308	.55253
EE02	65	3.00	5.00	4.3077	.49759
EE03	65	3.00	5.00	4.3231	.53349
EE04	65	3.00	5.00	4.3538	.54287
EE05	65	3.00	5.00	4.0923	.65486
EE06	65	3.00	5.00	4.2615	.56670
EE07	65	2.00	5.00	4.0615	.63435
EE08	65	3.00	5.00	4.2462	.50096
EE09	65	3.00	5.00	4.2308	.52349
Valid N (listwise)	65				

4. Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EP01	65	3.00	5.00	4.1692	.51748
EP02	65	3.00	5.00	4.2000	.50621
EP03	65	3.00	5.00	4.2462	.53124
EP04	65	2.00	5.00	4.1077	.58957
EP05	65	3.00	5.00	4.1692	.48635
EP06	65	3.00	5.00	4.2154	.54464
EP07	65	3.00	5.00	4.2615	.59364
EP08	65	3.00	5.00	4.2615	.53843
EP09	65	3.00	5.00	4.3231	.53349
EP10	65	3.00	5.00	4.2769	.51562
EP11	65	3.00	5.00	4.3846	.52119
EP12	65	3.00	5.00	4.3231	.61511
Valid N (listwise)	65				



Lampiran VII Uji Analisis Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EmployeeEngagement, JobSatisfaction, WorkMotivation ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: EmployeePerformance

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.735	2.35881

a. Predictors: (Constant), EmployeeEngagement, JobSatisfaction, WorkMotivation

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.350	3	335.450	60.289	.000 ^b
	Residual	339.404	61	5.564		
	Total	1345.754	64			

a. Dependent Variable: EmployeePerformance

b. Predictors: (Constant), EmployeeEngagement, JobSatisfaction, WorkMotivation

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.177	3.422		1.805	.076		
	WorkMotivation	.213	.080	.280	2.657	.010	.373	2.679
	JobSatisfaction	.222	.061	.374	3.656	.001	.396	2.527
	EmployeeEngagement	.404	.098	.338	4.110	.000	.613	1.632

a. Dependent Variable: EmployeePerformance