

## Lampiran 1 : Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti   | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|----|-----------------|--|--|
| 1  | Zamecnik (2014) | <i>The Measurement of Employee Motivation by Using Multi-factor Statistical Analysis</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• membuat program motivasi untuk kelompok karyawan yang berorientasi motivasi serupa yang disatukan sesuai dengan motivasi dan orientasi nilai karyawan</li> <li>• program motivasi umum melalui penggunaan motivator yang terkait dengan realisasi diri dan ambisi pribadi karyawan individu</li> </ul>  |
| 2  | Ozkeser (2019)  | <i>Impact of training on employee motivation in human resources management</i>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan dialog antara karyawan dan manajemen sumber daya manusia, memberikan identifikasi harapan karyawan dan tuntutan pelatihan yang lebih baik</li> <li>• Manajer yang bekerja di sektor komunikasi, melihat pentingnya motivasi, alat motivasi ekonomi dalam kerangka peluang kerja,</li> <li>• psikososial kombinasi alat motivasi dan alat motivasi organisasi-manajerial membentuk sistem motivasi</li> </ul> |

|   |                         |  |  |
|---|-------------------------|--|--|
| 3 | Beltran & Carlos (2018) | <i>Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance</i>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• meningkatkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan peluang</li> <li>• kemampuan karyawan tidak hanya ditingkatkan oleh kumpulan SDM yang meningkatkan keterampilan tetapi juga oleh kumpulan SDM yang meningkatkan peluang</li> </ul>   |
| 4 | Andreas Seather (2019)  | <i>Motivational antecedents to high-tech R&amp;D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• motivasi yang diidentifikasi memainkan peran penting dalam hasil perilaku yang sampai saat ini hanya memeriksa motivasi intrinsik</li> <li>• keadilan gaji dan dukungan organisasi terhadap kreativitas - dua faktor setidaknya secara tidak langsung di bawah kendali manajer - berpotensi menguntungkan persepsi mereka tentang motivasi intrinsik</li> </ul> |
| 5 | Halder et al. (2022)    | <i>Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust</i>  | kepercayaan dan motivasi intrinsik menghubungkan praktik CSR dan komitmen karyawan, perusahaan harus mengingat bahwa tindakan pada motivasi intrinsik menyebabkan perubahan yang paling relevan  |

|    |                           |   |   |
|----|---------------------------|---|---|
| 6  | Furnham et al. (2021)     | <i>Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success</i>  | Mereka yang termotivasi oleh keamanan, dan kondisi yang menyenangkan di tempat kerja mungkin kurang berorientasi pada pencapaian  |
| 7  | Fujino et al. (2007)      | <i>Suggestion of an education method with an affective interface for promoting employees work motivation in a routine work</i>  | sikap subjek terhadap pekerjaan monoton dalam kondisi CASPer positif signifikan dibandingkan dengan kondisi NotCASPer   |
| 8  | Nasrin (2010)             | <i>Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran</i>   | manajer perlu lebih mendukung otonomi dalam upaya mereka untuk mempromosikan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif seperti motivasi kerja dan prestasi kerja |
| 9  | Taghipour & Dejban (2013) | <i>Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation</i>  | Motivasi kerja memediasi hubungan antara dukungan supervisor dan prestasi kerja.  |
| 10 | Taguchi (2015)            | <i>Factors Forming Work Motivation in Japan</i>   | Faktor yang diekstraksi adalah diurutkan berdasarkan sejauh mana mereka motivasi yang dipengaruhi adalah kemampuan pengembangan   |
| 11 | Naghsbandi et al. (2012)  | <i>Identification of Important Motivational Factors of the Employees Regarding Interest and Belongingness to the Physical Education Organization's Offices in Isfahan: Presentation of a Mode</i> | Hasilnya menunjukkan bahwa individu kebutuhan yang dianggap karyawan termasuk dalam kedua jenis kebutuhan yang sama tinggi dan rendahnya                                    |
| 12 | Hizzet & Snaith (2021)    | <i>Career intentions, their influences and motivational factors in diagnostic radiography: A survey of undergraduate students</i>   | Tiga faktor motivasi teratas adalah keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.   |

|    |                         |   |  |
|----|-------------------------|---|--|
| 13 | Shafi et al. (2020)     | <i>The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation</i> | Tiga faktor yaitu Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, dan Stimulasi Intelektual memiliki pengaruh yang besar.  |
| 14 | Lee & Raschke (2016)    | <i>Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach</i>   | Sistem penghargaan, desain pekerjaan dan manajemen kinerja serta proses alokasi sumber daya harus secara independen dan khusus diselaraskan dengan setiap dorongan.  |
| 15 | Giurge & Woolley (2022) | <i>Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation</i>                                      | Waktu kerja yang tidak standar menurunkan motivasi intrinsik dengan mendorong orang untuk menghasilkan pemikiran kontrafaktual ke atas. Artinya, orang lebih cenderung mempertimbangkan bagaimana hari itu bisa dihabiskan dengan lebih baik jika mereka tidak bekerja |

## Lampiran 2 : Definisi Oprasional Variabel

| No | Original Questionnaire  | Translate   | Operasionalisasi  |
|----|---|---|---|
|    | <i>Need Satisfaction</i> (Goals, 2016)  |   |   |
| 1  | <i>Employee will be satisfied when he gets what he needs. The more needs are met, then the more satisfied the employee is, and vice versa the employee will feel dissatisfied if his needs not fulfilled.</i> | Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, maka semakin puas pula karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas jika kebutuhannya tidak terpenuhi. | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.                     |
| 2  | <i>I received holiday allowance according to my work performance alone</i>  | Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri   | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.                      |
| 3  | <i>I got a chance to get a raise</i>  | Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji   | Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan. |
| 4  | <i>I feel like I am a part of The Company</i>   | Saya merasa seperti bagian dari The Perusahaan  | Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.      |
| 5  | <i>Company determine annual salary increases</i>  | perusahaan menentukan kenaikan gaji tahunan   | Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.        |



| <b>Work Motivation</b> (Murtonen et al. 2008)     |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 6   | <i>I am able to work with full sense of responsibility answer</i>                                      | Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab   | Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.                |
| 7   | <i>I am ready to work overtime if my work is not finished on time</i>                                  | Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu                             | Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi.  |
| 8   | <i>Duties and responsibilities assigned by the leadership according to my education and abilities.</i> | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya. | Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi                                |
| 9   | <i>Committed to smearing work on time</i>  | Berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu   | Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu.   |
| 10  | <i>Get bonuses when getting more work</i>  | Mendapatkan bonus ketika mendapat pekerjaan yang lebih  | Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.   |
| <b>Employee Performance</b> (Irawati et al. 2021) |  |   |  |
| 11  | <i>I worked keeping my work skills up-to-date</i>  | Saya berusaha terus memperbarui keterampilan kerja saya                                       | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. |
| 12  | <i>I actively participated in meetings and/or consultations</i>  | Saya terlibat aktif dalam rapat dan/atau konsultasi   | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.  |
| 13  | <i>I came up with creative solutions for new problems</i>  | Saya mendapatkan solusi kreatif untuk masalah-masalah baru                                    | saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen  |

|           |  |   |   |
|-----------|--|---|---|
|           |  |   | produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja.   |
| <b>14</b> | <i>I do work according to the rules that apply</i> | Saya melakukan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.          |
| <b>15</b> | <i>I look after my work</i>                        | Saya menjaga hasil kerja saya                       | Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan. |

### Lampiran 3. Kuisisioner

Assalamualaikum wr.wb  
Salam Sejahtera bagi kita semua.

Responden Yang Terhormat,

Bersama kuisisioner ini saya, Risky Wibowo mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul bermaksud ingin meminta Anda selakuresponden saya untuk membantu mengisi kuisisioner ini sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir. Dimana kuisisioner ini bertujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Seluruh data yang terdapat di kuisisioner ini hanya digunakan untuk kepentingan akademik sehingga indentitas anda **dirahasiakan** dandijaga dengan baik dari pihak manapun. Oleh sebab itu, saya mengharapkan ketersediaan waktu anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuisisioner dengan **lengkap** dan **jujur**.

Atas perhatian dan waktunya, Saya ucapkan terimakasih.

**\*Wajib**

#### IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Jenis Kelamin\*

Pria

Wanita

Petunjuk Pengisian Kuisisioner:

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

#### KUISISIONER PENELITIAN

1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

2. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

3. Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.



- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
4. Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.
- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
5. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.
- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
6. Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.
- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
7. Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi.
- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
8. Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi
- |  |     |   |   |   |    |
|--|-----|---|---|---|----|
|  | 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
|  | STS |   |   |   | SS |
9. Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu.
- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

STS

SS

10. Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

11. Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

12. Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

13. saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

14. Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

15. Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.

|     |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|----|
| 1   | 2 | 3 | 4 | 5  |
| STS |   |   |   | SS |

## Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner

| Responden | Pertanyaan |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |
|-----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
|           | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1         | 4          | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4  | 4  | 2  | 3  | 5  | 5  |
| 2         | 3          | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 3         | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 4         | 3          | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 5         | 3          | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 6         | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 7         | 3          | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 8         | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 9         | 4          | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 10        | 3          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 11        | 4          | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  |
| 12        | 5          | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 13        | 3          | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 14        | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 15        | 3          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 16        | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 17        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 18        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 19        | 2          | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 20        | 2          | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 21        | 3          | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 22        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 23        | 3          | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 24        | 3          | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 25        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 26        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 27        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 28        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 29        | 4          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 30        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 31        | 4          | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 32        | 3          | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 33        | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 34        | 2          | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 35        | 4          | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 36        | 3          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 37        | 3          | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 38        | 4          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

**Lampiran 5. Hasil Perhitungan SPSS**

**Hasil Uji Validitas**

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12 X13
X14 X15 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlations**

|       |                 | X01    | X02    | X03    | X04    | X05   | X06   | X07    | X08    | X09    | X10    | X11   | X12    | X13    | X14   | X15    | TOTAL |
|-------|-----------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|
| TOTAL | Pearson         | .444** | .601** | .664** | .515** | .706* | .713* | .735** | .814** | .651** | .734** | .710* | .812** | .735** | .726* | .739** | 1     |
|       | Correlation     |        |        |        |        |       |       |        |        |        |        |       |        |        |       |        |       |
|       | Sig. (2-tailed) | .001   | .000   | .000   | .000   | .000  | .000  | .000   | .000   | .000   | .000   | .000  | .000   | .000   | .000  | .000   |       |
| N     |                 | 55     | 55     | 55     | 55     | 55    | 55    | 55     | 55     | 55     | 55     | 55    | 55     | 55     | 55    | 55     | 55    |

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

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

**Hasil Uji Reabilitas**

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X01 | 15.3818                    | 5.722                          | .722                             | .809                             |
| X02 | 15.2909                    | 5.247                          | .786                             | .790                             |
| X03 | 15.0909                    | 7.010                          | .487                             | .865                             |
| X04 | 15.2364                    | 5.813                          | .686                             | .819                             |
| X05 | 15.1455                    | 6.053                          | .662                             | .825                             |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854             | 5          |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X06 X07 X08 X09 X10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

#### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| X06 | 16.3091                       | 5.625                             | .613                                    | .807                                   |
| X07 | 16.3818                       | 5.574                             | .738                                    | .775                                   |
| X08 | 16.4000                       | 5.541                             | .764                                    | .769                                   |
| X09 | 16.7091                       | 5.655                             | .510                                    | .841                                   |
| X10 | 16.5273                       | 5.587                             | .597                                    | .812                                   |

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .834                | 5          |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

#### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| X11 | 16.4909                       | 4.625                             | .791                                    | .887                                   |
| X12 | 16.5273                       | 4.254                             | .713                                    | .908                                   |
| X13 | 16.6000                       | 4.430                             | .810                                    | .882                                   |
| X14 | 16.4364                       | 4.547                             | .824                                    | .880                                   |
| X15 | 16.3455                       | 4.638                             | .753                                    | .894                                   |



**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910             | 5          |

**Hasil Uji F**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 133.299        | 2  | 66.649      | 9.828 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 352.629        | 52 | 6.781       |       |                   |
|                    | Total      | 485.927        | 54 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kebutuhan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (X2), Motivasi Kerja (X1)

**Hasil Uji t**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)            | 11.330                      | 2.806      |                           | 4.037  | .000 |
|                           | Motivasi Kerja (X1)   | .990                        | .286       | .957                      | 3.465  | .001 |
|                           | Kinerja Karyawan (X2) | -.615                       | .316       | -.538                     | -1.948 | .057 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kebutuhan (Y)

## Lampiran 6. Hasil Uji Plagiarism

## Skripsi Risky Wibowo

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>11</b> %      | <b>11</b> %      | <b>3</b> %   | <b>2</b> %     |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|          |  |                |
|----------|--|----------------|
| <b>1</b> | <a href="http://wisuda.unissula.ac.id">wisuda.unissula.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>2</b> %     |
| <b>2</b> | <a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>1</b> %     |
| <b>3</b> | Submitted to Udayana University<br>Student Paper   | <b>1</b> %     |
| <b>4</b> | <a href="http://jurnal.umj.ac.id">jurnal.umj.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>1</b> %     |
| <b>5</b> | <a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>1</b> %     |
| <b>6</b> | Submitted to Sriwijaya University<br>Student Paper   | <b>&lt;1</b> % |
| <b>7</b> | <a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a><br>Internet Source  | <b>&lt;1</b> % |
| <b>8</b> | Helmi Haris, Nur Said Irham T. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan terhadap Keputusan Nasabah dalam Menabung pada Bank Syariah (Studi Kasus pada BTN Syariah | <b>&lt;1</b> % |

Surakarta)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan  
Perbankan Syariah, 2012

Publication

|    |   |      |
|----|---|------|
| 9  | <a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet Source                         | <1 % |
| 10 | <a href="http://journal.isi.ac.id">journal.isi.ac.id</a><br>Internet Source                 | <1 % |
| 11 | <a href="http://jurnal.buddhidharma.ac.id">jurnal.buddhidharma.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 12 | <a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a><br>Internet Source           | <1 % |
| 13 | <a href="http://www.sweetstudy.com">www.sweetstudy.com</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 14 | <a href="http://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet Source                               | <1 % |
| 15 | <a href="http://issuu.com">issuu.com</a><br>Internet Source                                 | <1 % |
| 16 | <a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a><br>Internet Source     | <1 % |
| 17 | <a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet Source         | <1 % |
| 18 | <a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a><br>Internet Source       | <1 % |
| 19 | <a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a><br>Internet Source             | <1 % |

---

|    |   |      |
|----|---|------|
| 20 | <a href="http://pitoyoakutansi.blogspot.com">pitoyoakutansi.blogspot.com</a><br>Internet Source | <1 % |
| 21 | <a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
| 22 | <a href="http://www.pdc-cuba.com">www.pdc-cuba.com</a><br>Internet Source                       | <1 % |
| 23 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source                           | <1 % |
| 24 | <a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a><br>Internet Source                                   | <1 % |

---

Exclude quotes  On      Exclude matches  Off  
Exclude bibliography  On

### Lampiran 7. Biography Penulis



**Nama** : Risky Wibowo  
**Tempat, Tgl Lahir** : Jakarta, 01 April 1999  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Alamat** : kp. Sukatani Rt.006 Rw.02  
Kel.Tegal Alur  
Kec.Kalideres Jakarta Barat  
**Email** : [riskywibowo01@gmail.com](mailto:riskywibowo01@gmail.com)

#### **PENDIDIKAN**

2005 – 2011 : SDN 05 Pagi Tegal Alur  
2011 – 2014 : SMPN 278 Jakarta  
2014 – 2017 : SMA Al-Huda Jakarta  
2017 – 2023 : Universitas Esa Unggul

#### **KEMAMPUAN**

Komputer dan software