

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung berjumlah 33 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	51,5
Perempuan	16	48,5
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 17 atau 51,5%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 25 tahun	12	36,4
26 - 30 tahun	13	39,4
31 - 35 tahun	8	24,2
Total	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui

bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau 39,4%. (Lampiran 4)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	9	27,3
Sarjana	13	39,4
Diploma	11	33,3
Total	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada pendidikan sarjana, artinya karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan sarjana, yaitu sebanyak 13 orang atau 39,4%. (Lampiran 5)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah	Persentase
<3Tahun	9	27,3
3-5 Tahun	9	27,3
5-8 Tahun	7	21,2
>8 Tahun	8	24,2
Total	33	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada lama bekerja, artinya karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang lama bekerja, yaitu < 3 tahun dan 3-5 Tahun dimana masing-masing jumlah tersebut sebanyak 9 orang atau 27,3%. (Lampiran 7)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Berprestasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas pencaoian kerja karyawan	5	15,2	12	36,4	13	39,4	3	9,1	0	0,0
2	Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas	5	15,2	14	42,4	14	42,4	0	0,0	0	0,0
3	Saya merasa yakin bahwa masa depan saya akan sukses	6	18,2	14	42,4	8	24,2	5	15,2	0	0,0
4	Saya akan mengikuti training yang dapat mendukung pekerjaan saya	11	33,3	9	27,3	9	27,3	4	12,1	0	0,0
5	Apabila mengerjakan suatu tugas, saya merasa optimis akan berhasil menyelesaikannya	5	15,2	16	48,5	11	33,3	1	3,0	0	0,0
6	Saya selalu menyelesaikan satu tugas terlebih dahulu sebelum beralih ke tugas yang lain	11	33,3	9	27,3	7	21,2	6	18,2	0	0,0
7	Saya akan berusaha agar customer tidak mengeluh setiap hari	11	33,3	10	30,3	4	12,1	8	24,2	0	0,0
8	Dapat menjalin komunikasi dengan baik dengan seluruh pasien membuat saya puas dan lega	8	24,2	9	27,3	13	39,4	3	9,1	0	0,0
9	Jika pimpinan mengkritik hasil pekerjaan saya, saya akan secepatnya akan mengadakan perbaikan	6	18,2	12	36,4	12	36,4	3	9,1	0	0,0
10	Tugas-tugas yang berat yang saya hadapi, membuat saya lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih giat	6	18,2	16	48,5	8	24,2	3	9,1	0	0,0
11	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya ntuk bekerja lebih baik lagi	5	15,2	12	36,4	13	39,4	3	9,1	0	0,0
12	Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki semangat tinggi	5	15,2	14	42,4	14	42,4	0	0,0	0	0,0
13	Saya ingin keberadaan saya sebagai karyawan diakui dan dapat membantu rekan kerja yang lain	6	18,2	14	42,4	8	24,2	5	15,2	0	0,0
14	Saya dapat bekerja dengan tim	11	33,3	9	27,3	9	27,3	4	12,1	0	0,0
15	Saya berusaha menyesuaikan waktu pada setiap tugas, agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal	5	15,2	16	48,5	11	33,3	1	3,0	0	0,0
16	Saya berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang saya kerjakan	11	33,3	9	27,3	7	21,2	6	18,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Saya akan mengikuti training yang dapat mendukung pekerjaan saya, sebanyak 11 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Saya akan berusaha agar customer tidak mengeluh setiap hari, sebanyak 8 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	8	24,2	11	33,3	12	36,4	2	6,1	0	0
2	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	6	18,2	12	36,4	12	36,4	1	3	2	6,1
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	18,2	15	45,5	7	21,2	3	9,1	2	6,1
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan	14	42,4	9	27,3	4	12,1	5	15,2	1	3
5	Rekan kerja saya banyak yang lebih muda dari saya	5	15,2	13	39,4	13	39,4	2	6,1	0	0
6	Usia dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja	5	15,2	13	39,4	9	27,3	6	18,2	0	0
7	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	7	21,2	13	39,4	6	18,2	2	6,1	5	15,2
8	Saya puas dengan pekerjaan saya, karena saya dapat membuat kemajuan disini	4	12,1	11	33,3	14	42,4	3	9,1	1	3

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 14 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya, sebanyak 5 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	27,3	13	39,4	10	30,3	1	3,0	0	0,0
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	6	18,2	13	39,4	11	33,3	1	3,0	2	6,1
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti	7	21,2	15	45,5	7	21,2	2	6,1	2	6,1
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	18	54,5	6	18,2	2	6,1	6	18,2	1	3,0
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	5	15,2	11	33,3	12	36,4	3	9,1	2	6,1
6	Karyawan dalam melakukan mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	2	6,1	15	45,5	8	24,2	7	21,2	1	3,0
7	Karyawan dalam bekerja memprioritas pekerjaan yang diprioritas oleh pimpinan	7	21,2	15	45,5	7	21,2	2	6,1	2	6,1
8	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	3	9,1	12	36,4	12	36,4	3	9,1	3	9,1
9	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja	8	24,2	12	36,4	8	24,2	2	6,1	3	9,1
10	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	4	12,1	13	39,4	6	18,2	6	18,2	4	12,1
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	8	24,2	16	48,5	5	15,2	3	9,1	1	3,0
12	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	9	27,3	17	51,5	1	3,0	6	18,2	0	0,0
13	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	8	24,2	13	39,4	6	18,2	6	18,2	0	0,0
14	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	8	24,2	13	39,4	10	30,3	2	6,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan, sebanyak 18 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu

Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, sebanyak 4 orang. (Lampiran 7)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Berprestasi (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,946	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,847	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,853	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,728	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,740	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,740	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,511	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,629	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,760	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,765	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,946	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,847	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 13	0,853	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 14	0,728	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 15	0,740	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 16	0,740	0,324	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Berprestasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Berprestasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,946 dan paling rendah 0,324. Dengan demikian seluruh item Motivasi Berprestasi dinyatakan valid. (Lampiran 8)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,646	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,801	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,882	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,545	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,838	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,582	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,771	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,740	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,922 dan paling rendah 0,535. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,451	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,695	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,824	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,491	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,631	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,521	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,841	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,454	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0,597	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0,404	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 11	0,681	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 12	0,988	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 13	0,419	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 14	0,698	0,324	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,988 dan paling rendah 0,404. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 8)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Berprestasi	0,950	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,865	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,725	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Berprestasi (X_1) sebesar 0,950 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,865 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,725 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 9)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karaywan	0,641	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,028	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,641 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,028 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 10)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Berprestasi	0,725	1,379	Bebas gejala multikolieneritas
Kepuasan Kerja	0,725	1.379	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 11)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	22,304
Motivasi Berprestasi	0,165
Kepuasan Kerja	0,652

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 22,304 + 0,165 X_1 + 0,652 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,304 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Motivasi Berprestasi (X_1)

Jika jumlah Motivasi Berprestasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,165 satu satuan.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,652 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,652.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,556 ^a	0,310

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,556 artinya variabel Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Berprestasi (X_1) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,690 ^a	0,476

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,690 artinya variabel Kepuasan Kerja (X_1), mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 69,0% dan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya Kepuasan Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

Tabel 4.18
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,721 ^a	0,520

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,721 artinya variabel Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Berprestasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi Berprestasi	0,00	0,05	Sig<alpha	3,728	1,695	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	5,309	1,695	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

1. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Motivasi Berprestasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,728 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=33-2=31) adalah 1,695 jadi t_{hitung} (3,728) > t_{tabel} (1,695) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi Berprestasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. (Lampiran 13)

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variabel Motivasi (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,309 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=33-2=31) adalah 1,695 jadi t_{hitung} (5,309) > t_{tabel} (1,695) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. (Lampiran 13)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alph a	Kondisi	Keterangan
Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja	16,806	3,30	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alph a	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 33. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $33 - 2 = 31$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,30 dan f_{hitung} 16,806.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 16,806 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,30. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Berprestasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. (Lampiran 14)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 3,728. Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.

Motivasi Berprestasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Tanpa adanya Motivasi Berprestasi yang dilakukan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Motivasi Berprestasi dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan penyampaian dan penerimaan informasi. Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017) mengartikan Motivasi Berprestasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*message*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*).

4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 5,309. Hal ini juga didukung oleh teori Rita Sari (2018), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Recha Dea Fanny (2019) yang menyatakan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja seorang karyawan, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Jadi, Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

4.6.3 Pembahasan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 16,806. Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Kepuasan Kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Kepuasan Kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Kepuasan Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Kepuasan Kerja maka akan ada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Motivasi Berprestasi dan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Perum Bulog Divisi Regional Lampung.