

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas. penelitian kausal. Metode kuantitatif menurut Suliyanto, (2018) adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positifisme yang bersifat statics dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Metode penelitian menurut Suliyanto,(2018) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan penelitian secara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan data sekunder.

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Suliyanto, (2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Suliyanto, (2018), data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain, baik dengan tujuan komersial maupun nonkomersial. Data sekunder biasanya berupa data penilaian kinerja, data *turnover* karyawan dan data kehadiran pada PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner dengan metode observasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Suliyanto, (2018) kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada sejumlah pelanggan dan memberikan pernyataan atau kuesioner beserta jawaban yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Dalam kuesioner ini terdapat pertanyaan mengenai identitas diri responden dan daftar pertanyaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Waktu pengumpulan data yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu selama 1 bulan di PT. Mega *Finance* Bandar Lampung. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu:

1. SS = Sangat Setuju                      Skor 5
2. S = Setuju                                      Skor 4
3. CS = Cukup Setuju                      Skor 3
4. TS = Tidak Setuju                      Skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju              Skor 1

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto, ( 2018) Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung adalah sebanyak 43 karyawan.

**Tabel 3.2**

**Jumlah Karyawan PT. Mega *Finance* Bandar Lampung  
Tahun 2023**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager (Pemasaran, Keuangan dan SDM)	3 orang
2	Personalia	4 orang
3	Administrasi	6 orang
4	Keuangan	4 orang
5	Credit Marketing Officer	12 orang
6	Customer Service	4 orang
7	Surveyer	4 orang
8	Penagihan	6 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>43 orang</b>

Sumber : PT. Mega *Finance* Bandar Lampung, 2023

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto, (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh. Menurut Suliyanto, (2018) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling Jenuh*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. *Mega Finance* Cabang Bandar Lampung yang jumlah populasi sebanyak 40 karyawan yang akan dijadikan sampel.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel dalam Penelitian ini adalah :

#### **3.5.1 Variabel Independen**

Menurut Suliyanto, (2018) Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2).

#### **3.5.2 Variabel Dependen**

Menurut Suliyanto, (2018) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Kerja (X1)	Menurut (Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, 2019) Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang, sehingga setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.	Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semangat kerja.</li> <li>2. Kegairahan kerja</li> <li>3. Bekerjasama</li> <li>4. Bekerja efektif</li> <li>5. Pencapaian tujuan organisasi</li> </ol> (Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, 2019)	Interval
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Afandi, 2018)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan hotel dan imbalan yang diterima dalam kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol> (Afandi, 2018)	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja Karyawan</li> <li>2. Kuantitas Kerja Karyawan</li> <li>3. Waktu (Jangka waktu)</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Hubungan antar karyawan</li> </ol> (Kasmir, 2016)	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji Validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya Suliyanto, (2018). Uji Validitas yang diuji pada 30 responden. Uji Validitas dengan menggunakan korelasi product moment. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 20.0 dalam Uji Validitas pada penelitian ini.

1. Prosedur Pengujian.

Ho : Instrumen Valid.

Ha : Instrumen Tidak Valid.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan.

Ho : Jika  $Sig < 0,05$ , maka kusioner dinyatakan Valid.

Ha : Jika  $Sig > 0,05$ , maka kusioner dinyatakan Tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,3999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,1999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber* : (Suliyanto, 2018)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Suliyanto, (2018) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Berikut ini prosedur pengujian:

1.  $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal  
 $H_a$  : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima (Normal)  
 Apabila (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak (Tidak Normal)

#### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang sudah benar atau tidak. Dengan uji ini linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means* dan pengujian linieritas dilakukan melalui SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig)  $< 0,05$  (Alpha) Ho ditolak.
2. Jika probabilitas (Sig)  $> 0,05$  (Alpha) Ho diterima.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas yang lain. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga mempengaruhi variabel tergantunya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantaranya variabel-variabel independen.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika *tolerance*  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.0.

### 3.9 Metode Analisa Data

Suliyanto, (2018) menyatakan bahwa : metode analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir telah dilakukan.

#### Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan



regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y : Variabel *dependen* (Kinerja karyawan)

a : Konstanta (Nilai Y apabila X=0)

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

X<sub>1</sub> : Variabel *Independen* (Motivasi kerja)

X<sub>2</sub> : Variabel *Independen* (Kepuasan kerja)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji parial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah :

##### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig >0,05 maka Ha diterima.

##### 2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig >0,05 maka Ha diterima

### 3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Ha : Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika  $Sig < 0,05$  maka Ho ditolak. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

Jika  $Sig > 0,05$  maka Ho diterima. Artinya Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mega *Finance* Cabang Bandar Lampung.

## 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, Pendidikan, Masa Kerja dan Status Karyawan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan di PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung berjumlah 40 karyawan.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	22	55.0
Perempuan	18	45.0
Jumlah	40	100

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 22 atau 55.0%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	11	27.5
26 Tahun – 30 Tahun	19	47.5
31 Tahun – 35 Tahun	4	10.0
36 Tahun-40 Tahun	6	15.0
Total	40	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 19 karyawan atau 47.5%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
SMA	5	12.5
Diploma III	16	40.0
Sarjana	19	47.5
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung, yang paling banyak yaitu Sarjana sebanyak 19 orang atau sebesar 47.2% (Lampiran 3)

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	10.0
1-3 Tahun	20	50.0
4-6 Tahun	10	25.0
> 6 Tahun	6	15.0
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari hasil tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung, yang paling banyak yaitu pada Masa Kerja 1-3 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0% (Lampiran 3)

#### 4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	13	32.5
Karyawan Kontrak	27	67.5
Jumlah	40	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari hasil tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Karyawan dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung, yang paling banyak yaitu pada karyawan kontrak sebanyak 27 orang atau sebesar 67.5% (Lampiran 3)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0	0.0	4	10.0	11	27.5	13	32.5	12	30.0	153
2.	Selalu masuk kerja tepat pada waktu.	7	17.5	3	7.5	10	25.0	12	30.0	8	20.0	131
3.	Memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0.0	4	10.0	11	27.5	14	35.0	11	27.5	152
4.	Menyenangi pekerjaan yang saat ini sedang Kerjakan	0	0.0	5	12.5	13	32.5	16	40.0	6	15.0	143
5.	Selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	0	0.0	0	0.0	11	27.5	19	47.5	10	25.0	159
6.	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	0	0.0	5	12.5	13	32.5	16	40.0	6	15.0	143
7.	Selalu memanfaatkan waktu kerja secara Optimal	0	0.0	0	0.0	11	27.5	19	47.5	10	25.0	159
8.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2.5	5	12.5	11	27.5	17	42.5	6	15.0	142
9.	Kebijakan perusahaan membantu dalam pencapaian target pekerjaan	0	0.0	6	15.0	8	20.0	14	35.0	12	30.0	152
10.	Perusahaan menyediakan sumber daya yang cukup (misal: waktu, uang, peralatan, rekan kerja) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan	0	0.0	7	17.5	6	15.0	21	52.5	6	15.0	146

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 9 yaitu Kebijakan perusahaan membantu dalam pencapaian target pekerjaan, sebanyak 12 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Selalu masuk kerja tepat pada waktu, sebanyak 7 karyawan. (Lampiran 4)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS 1		TS 2		CS 3		S 4		SS 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan dengan pendidikan/pengalaman kerja	0	0.0	4	10.0	11	27.5	13	32.5	12	30.0	153
2	Merasa senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini	0	0.0	5	12.5	13	32.5	16	40.0	6	15.0	143
3	Merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	0.0	6	15.0	9	22.5	16	40.0	9	22.5	148
4	Mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	0.0	9	22.5	2	5.0	9	22.5	20	50.0	160
5	Merasa senang dengan promosi (kenaikkan jabatan) sering terjadi di Perusahaan	0	0.0	7	17.5	11	27.5	13	32.5	9	22.5	144
6	Merasa jika melaksanakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan	0	0.0	5	12.5	13	32.5	16	40.0	6	15.0	143
7	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian dalam pencapaian Target	0	0.0	0	0.0	19	27.5	19	47.5	10	25.0	147
8	Supervisor menuntut pencapaian target bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya	0	0.0	2	5.0	17	42.5	13	32.5	8	20.0	160
9	Merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	0	0.0	0	0.0	12	30.0	16	40.0	12	30.0	157
10	Merasa senang bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	0	0.0	2	5.0	12	30.0	13	32.5	13	32.5	157

Sumber : Data diolah pada tahun 2024



Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, sebanyak 20 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4, yaitu Mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, sebanyak 9 karyawan. (Lampiran 4)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2.5	6	15.0	9	22.5	15	37.5	9	22.5	145
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	1	2.5	5	12.5	7	17.5	13	32.5	14	35.0	133
3	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	5	12.5	4	10.0	11	27.5	13	32.5	7	17.5	131
4	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	7	17.5	3	7.5	10	25.0	12	30.0	8	20.0	152
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	0.0	4	10.0	11	27.5	14	35.0	11	27.5	143
6	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0	0.0	5	12.5	13	32.5	16	40.0	6	15.0	159
7	Menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh Perusahaan	0	0.0	0	0.0	11	27.5	19	47.5	10	25.0	147
8	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan sudah dilakukan dengan objektif	0	0.0	2	5.0	17	42.5	13	32.5	8	20.0	160
9	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	12	30.0	16	40.0	12	30.0	157
10	Pimpinan selalu ikut bergabung dengan bawahan untuk mencari solusi permasalahan	0	0.0	2	5.0	12	30.0	13	32.5	13	32.5	157

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, sebanyak 14 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Selalu

tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, sebanyak 7 karyawan. (Lampiran 4)

## 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**

Variabel	Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
<b>Motivasi Kerja</b>	X1P1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P2	0,010	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P7	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P8	0,005	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X1P10	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	X2P1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P7	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P9	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	X2P10	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	YP1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP2	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP3	0,029	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP4	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP5	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

	YP7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	YP10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. (Lampiran 4).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**

**Daftar Interpretasi r**

Koefisien <i>r</i>	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 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,781	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,824	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,672	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,781 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,824 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,672 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 6)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik one-sample kolmogorov – smirnov test pada SPSS Versi 20. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,819	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,877	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,513	0,05	Sig>Alpha	Normal

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, memiliki Tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal. (Lampiran 7)

### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,499	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,541	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,499 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,541 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 8).

### 4.3.3 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 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,207	4,838	Tidak ada gejala multikolieneritas
Kepuasan Kerja	0,207	4,838	Tidak ada gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, 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 9)

#### 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 4.14**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	9,299
Motivasi Kerja	0,619
Kepuasan Kerja	0,127

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 9,299 + 0,619 X_1 + 0,127 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 9,299 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,619 satu satuan.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,127 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,619.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,815 <sup>a</sup>	0,665

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2024*

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,665 artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 66,5% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R *Square* menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

## 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 4.16**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 11)

#### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 11)

### 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 4.17****Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 12)

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung. Artinya dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya. Berdasarkan penelitian (Bahri, F., & Suwoko, 2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega *Finance* Samarinda. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi Perusahaan.

### 4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung.

Artinya Jika karyawan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permata Sari, 2023) terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada pada Leasing Adira *Finance* Syariah.

#### **4.6.3 Pembahasan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji-F) yang dilakukan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung. Artinya dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta didukung oleh Kepuasan kerja karyawan yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja Karyawan yang baik dalam organisasi tersebut. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tjahyana, A., & Yuliadi, 2023) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta penelitian (Permata Sari, 2023). Semakin sesuai Motivasi kerja yang diberikan, semakin kinerja Karyawan.