

## **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 di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Mega Finance Cabang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi 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.