

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 pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki – Laki	19	38,0 %
Perempuan	31	62,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin Perempuan, artinya Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 62,0 % atau 31 orang karyawan dengan total keseluruhan 50 orang karyawan.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frequency	Persentase
20-25 Tahun	13	26,0 %
26-30 Tahun	31	62,0 %
31–35 Tahun	6	12,0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 26 – 30 tahun, artinya karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 62,0 % atau 31 orang karyawan dengan total keseluruhan 50 orang karyawan.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frequency	Persentase
SMA	20	24,0 %
Diploma (D3)	18	36,3 %
S1	12	40,0 %
Total	50	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 23,0% atau 20 orang karyawan dengan total keseluruhan 50 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung yang disebarkan kepada 50 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan yang berada di area kerja	4	8,0	20	40,0	7	14,0	17	34,0	2	4,0
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	6,0	17	34,0	8	16,0	10	20,0	12	24,0
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	9	18,0	24	48,0	5	10,0	7	14,0	5	10,0
4	Saya dapat memberikan ilmu mengenai cara kerja pada rekan kerja lainnya.	8	16,0	21	42,0	13	26,0	7	14,0	1	2,0
5	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	5	10,0	20	40,0	17	34,0	6	12,0	2	4,0
6	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya	5	10,0	31	62,0	10	20,0	2	4,0	2	4,0
7	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	13	26,0	31	62,0	6	12,0	0	0,0	0	0,0
8	Perilaku saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	6	12,0	26	52,0	10	20,0	4	8,0	4	8,0
9	Saya selalu berperilaku tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	8	16,0	35	70,0	4	8,0	1	2,0	2	4,0
10	Dengan pengalaman yang saya miliki saya mampu bekerja dengan cepat	4	8,0	23	46,0	12	24,0	5	10,0	6	12,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang Kompetensi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 7 yaitu Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan dan pernyataan 2 yaitu Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	13	26,0	25	30,0	18	36,0	3	6,0	1	2,0
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	18	36,0	16	32,0	12	24,0	3	6,0	1	2,0
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	22	44,0	14	28,0	11	22,0	2	4,0	1	2,0
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.	15	30,0	20	40,0	9	18,0	6	12,0	0	0,0
5	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.	10	20,0	19	38,0	19	38,0	2	4,0	0	0,0
6	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	8	16,0	19	38,0	22	44,0	1	2,0	0	0,0
7	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	9	18,0	19	38,0	21	42,0	1	2,0	0	0,0
8	Saya bekerja dengan keras agar naik jabatan	3	6,0	15	30,0	28	56,0	4	8,0	0	0,0
9	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya	11	22,0	16	32,0	17	34,0	6	12,0	0	0,0
10	Dukungan fasilitas kerja sangat baik	11	22,0	19	38,0	18	36,0	2	4,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Motivasi Kerja paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 8 yaitu Saya bekerja dengan keras agar naik jabatan.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari	16	32,0	22	44,0	11	22,0	1	2,0	0	0,0
2	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	15	30,0	20	40,0	11	22,0	4	8,0	0	0,0
3	Mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja	11	22,0	19	38,0	18	36,0	2	4,0	0	0,0
4	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja	9	18,0	18	36,0	22	44,0	1	2,0	0	0,0
5	Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	9	18,0	19	38,0	21	42,0	1	2,0	0	0,0
6	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja	3	6,0	15	30,0	28	56,0	4	8,0	0	0,0
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	5	10,0	18	36,0	18	36,0	7	14,0	2	4,0
8	Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja	10	20,0	17	34,0	16	32,0	7	14,0	0	0,0
9	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar	10	20,0	16	32,0	18	36,0	6	12,0	0	0,0
10	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang samadalam meningkatkan karir	5	10,0	17	34,0	19	38,0	7	14,0	2	4,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Kepuasan kerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 6 yaitu Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.

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 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,015	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Kompetensi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompetensi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid karena nilai $Sig < Alpha$.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Motivasi Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai $Sig < Alpha$.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,020	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Kepuasan kerja karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,764	0,6000-0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,766	0,6000-0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,700	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach' alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,764, dengan tingkat reliable tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,766 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,700 yang artinya tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorav-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Kompetensi	0,198	0,05	Berdistribusi Normal
2	Motivasi Kerja	0,764	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kepuasan Kerja	0,951	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Kompetensi (X1) adalah 0,198 lebih besar dari 0,05 dan variabel Motivasi kerja (X2) adalah 0,764 lebih besar dari 0,05 dan variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) 0,951 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Kompetensi (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kepuasan kerja karyawan (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,486	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,225	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Kompetensi sebesar 0,486 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Kepuasan kerja sebesar 0,225 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,098	3,473		1,180	,244
	Kompetensi	,142	,063	,182	2,266	,028
	Motivasi Kerja	,728	,072	,813	10,132	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 4,098$ koefisien $b_1 = 0,142$, $b_2 = 0,728$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 4,098 + 0,142 X_1 + 0,728 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,098 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Kompetensi, dan Motivasi Kerja ($X = 0$) maka skor Kepuasan kerja karyawan sebesar 4,098.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,142 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,142.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,728 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Motivasi kerja maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,728.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.14 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,685	2,560
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,835 atau 83,50 % berarti tingkat hubungan antara Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,697 atau 69,70 % Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi, dan Motivasi kerja dengan tingkat hubungannya tinggi, Selebihnya 30,30 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu

persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Kompetensi (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Tabel 4.15 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,798	2	354,899	54,160	,000 ^b
	Residual	307,982	47	6,553		
	Total	1017,780	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hipotesis Kompetensi (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ho= Terdapat pengaruh Kompetensi (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ho= Tidak terdapat pengaruh pengaruh Kompetensi (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.15 maka diperoleh F_{hitung} adalah 54,160 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) dengan ($n - k = 50 - 2 = 48$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,19. Dengan demikian $F_{hitung} 54,160 > F_{tabel} 3,19$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,098	3,473		1,180	,244
	Kompetensi	,142	,063	,182	2,266	,028
	Motivasi Kerja	,728	,072	,813	10,132	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4.5.2.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

Ho = Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Ha = Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung..

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,266 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.677 atau probabilitas sig 0,028 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

4.5.2.2 Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

Ho = Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

H_a = Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 10,132 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.677 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.. Dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,266 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.677 atau probabilitas sig 0,028 < 0,05, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung. Manajemen SDM berbasis kompetensi memandang hasil kerja yang diharapkan dan peran atau persyaratan kerja organisasi dari sudut pandang orang dibandingkan dengan sudut pandang pekerjaan. Pendekatan ini yang membuat kompetensi menjadi fondasi dari seluruh fungsi manajemen SDM ini, di mana

kompetensi menggerakkan sistem rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, promosi, pelatihan, manajemen kinerja, dan peng-hargaan. Kinerja yang luar biasa tidak hanya sekedar berhasil, tetapi lebih pada tujuan utama dari organisasi untuk menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Yuhmi (2021) bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kuepuasan kerja karyawan

4.6.2 Pembahasan Motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung.

Dari hasil uji statistik Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung Dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 10,132 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.677 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhitanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Yuhmi (2021) bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kuepuasan kerja karyawan

4.6.3 Pembahasan Kompetensi (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

Berdasarkan pengujian Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung. diperoleh F_{hitung} adalah 54,160 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 50 - 2 = 48$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,19. Dengan demikian $F_{hitung} 54,160 > F_{tabel} 3,19$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya Bandar Lampung. Manajemen SDM berbasis kompetensi memandang hasil kerja yang diharapkan dan peran atau persyaratan kerja organisasi dari sudut pandang orang dibandingkan dengan sudut pandang pekerjaan. Pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan. Hal ini sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan, karena keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya, serta sejauh mana peningkatan yang bisa dicapai oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu, dengan jalan membandingkan penilaian prestasi kerja sekarang dan kemudian menggunakan informasi hasil pengukuran tersebut untuk memastikan bahwa pelaksanaan dari pada aktivitas perusahaan telah sesuai dengan hasil kerja standar yang telah disepakati bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Yuhmi (2021) bahwa Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan