

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan pada proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan posisi jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk dapat membuktikan hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini, dilakukan penelitian pada karyawan di PT Haleyora Power ULP Menggala yang berjumlah 71 orang. Untuk mengetahui objek penelitian atau responden penelitian, dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja. Berikut merupakan karakteristik jenis kelamin responden tersebut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	71	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki dapat dilihat bahwa seluruh karyawan PT Haleyora Power ULP Menggala berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang atau sebesar 100%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	21	29,6%
2	31-41 Tahun	35	49,3%
3	>42 Tahun	15	21,1%
Jumlah		71	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dari hasil uji frekuensi data responden dengan karakteristik berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia antara 31-41 tahun dengan frekuensi sebanyak 35 orang atau dengan persentase sebesar 49,3%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	56	78,9%
2	Diploma	1	1,4%
3	S1	0	0%
4	Lainnya	14	19,7
Jumlah		71	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dari hasil uji frekuensi data responden dengan karakteristik berdasarkan pendidikan didominasi dengan responden yang berpendidikan SMA/SMK dengan frekuensi sebanyak 56 orang atau dengan persentase sebesar 78,9%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-3Tahun	10	14,1%
2	4-6 Tahun	61	85,9%
3	>7 Tahun	0	0%
Jumlah		71	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dari hasil uji frekuensi data responden dengan karakteristik berdasarkan masa kerja didominasi dengan responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun dengan frekuensi sebanyak 61 orang atau dengan persentase sebesar 85,9%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 71 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Prestasi</i>											
1.	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diminta pemimpin dengan hasil baik	0	0%	0	0%	1	1,4%	35	49,3%	35	49,3%
	2. Ada rasa senang dan	0	0%	0	0%	0	0%	23	32,4%	48	67,6%

	bangga ketika saya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien										
<i>Pengakuan</i>											
2.	3. Pujian dari pelanggan atas pekerjaan yang dilakukan, membuat saya ingin bekerja lebih baik lagi	0	0%	0	0%	0	0%	50	70,4%	21	29,6%
	4. Kebanggaan para karyawan terhadap pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi	0	0%	0	0%	1	1,4%	25	35,2%	45	63,4%
<i>Minat Pada Pekerjaan</i>											
3.	5. Perusahaan menempatkan saya pada bagian yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang saya miliki.	0	0%	0	0%	0	0%	31	43,7%	40	56,3%

	6. Pekerjaan saya telah sesuai dengan minat yang saya harapkan.	0	0%	0	0%	1	1,4%	35	49,3%	35	49,3%
Tanggung Jawab											
4.	7. Karyawan sangat menyesal, bila meninggalkan pekerjaan dalam keadaan terbengkalai	0	0%	0	0%	0	0%	48	67,6%	23	32,4%
	8. Pelayanan kepada pelanggan diutamakan, meskipun untuk itu petugas harus bekerja lembur	0	0%	0	0%	1	1,4%	25	35,2%	45	63,4%
Kemajuan											
5.	9. Dorongan dari dalam diri petugas untuk bekerja lebih keras, agar kelak dapat menjadi pemimpin	4	5,6%	8	11,3%	23	32,4%	28	39,4%	8	11,3%
	10. Dorongan dari dalam diri petugas untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik	0	0%	0	0%	1	1,4%	35	49,3%	35	49,3%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden untuk variabel motivasi kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon adalah pernyataan Setuju (S) pada butir ke 3 sebanyak 50 orang atau dengan frekuensi 70,4%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Job Involvement</i>											
1.	1. Setiap tugas yang diberikan kepada saya, dapat diselesaikan secara baik, menimbulkan rasa puas	0	0%	0	0%	0	0%	40	56,3%	31	43,7%
	2. Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan	0	0%	0	0%	1	1,4%	26	36,6%	44	62,0%

	melalui bimbingan atasan, memberikan rasa puas pada diri saya										
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>											
2.	3. Para petugas mampu menyelesaikan tugas dengan baik, demi menjaga nama baik perusahaan	0	0%	0	0%	0	0%	43	60,6%	28	39,4%
	4. Ada rasa puas dan bangga ketika karyawan ikut berpartisipasi untuk membantu rekan kerja	0	0%	0	0%	0	0%	30	42,3%	41	57,7 %

	yang kesulitan										
Organizational Commitment											
3.	5. Bagi saya, bekerja merupakan bagian dari pengabdian terhadap perusahaan, maka keinginan karyawan adalah untuk bekerja dengan baik	0	0%	0	0%	1	1,4%	26	36,6%	44	62,0%
	6. Saya punya minat yang besar untuk menjadi karyawan di perusahaan ini karena ingin mengabdikan pada perusahaan	0	0%	0	0%	0	0%	40	56,3%	31	43,7%

<i>Turnover</i>											
4.	7. Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan	47	66,2%	16	22,5%	8	11,3%	0	0%	0	0%
	8. Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain	40	56,3%	22	31,0%	9	12,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon adalah pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) pada butir ke 7 sebanyak 47 orang atau dengan frekuensi 66,2%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Kuantitas</i>											
1.	1. Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya	0	0%	0	0%	0	0%	44	62,0%	27	38,0%

	hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.											
2.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.	0	0%	0	0%	0	0%	58	81,7%	13	18,3%	
Kualitas												
2.	3. Karyawan selalu melaksanakan tugas saya sesuai dengan prosedur yang berlaku.	0	0%	0	0%	0	0%	51	71,8%	20	28,2%	
Produktivitas												
3.	4. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien.	0	0%	0	0%	0	0%	45	63,4%	26	36,6%	
	5. Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas kerja guna hasil yang optimal.	0	0%	0	0%	0	0%	38	53,5%	33	46,5%	
Ketepatan Waktu												
4.	6. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0	0%	0	0%	0	0%	53	74,6%	18	25,4%	
	7. Karyawan tidak suka menunda pekerjaan	0	0%	0	0%	0	0%	40	56,3%	31	43,7%	

	yang telah diberikan.											
<i>Efektivitas Biaya</i>												
5.	8. Karyawan mengoptimalkan sumber daya perusahaan untuk penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	0	0%	45	63,4%	26	36,6%	
	9. Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0%	0	0%	0	0%	45	63,4%	26	36,6%	

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon adalah pernyataan Setuju (S) pada butir ke 6 sebanyak 53 orang atau dengan frekuensi 74,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum data diolah, seluruh jawaban responden perlu diuji validitasnya terlebih dahulu. Proses ini dilakukan dengan memberikan kuesioner uji coba kepada responden. Uji validitas menggunakan metode korelasi product moment dan dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS.

Kriteria validitas :

1. Suatu instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung (rhitung) > koefisien korelasi tabel (rtabel).
2. Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak valid jika rhitung < rtabel.
3. Kriteria lain adalah jika nilai probabilitas (sig) < 0,05, instrumen dinyatakan valid.
4. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05, instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,759	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P2X1	0,362	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P3X1	0,520	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P4X1	0,626	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P5X1	0,269	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P6X1	0,759	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P7X1	0,580	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P8X1	0,626	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P9X1	0,279	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P10X1	0,759	0,233	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja tersebut mendapatkan hasil berupa rhitung>rtabel, yang berarti seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,763	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P2X2	0,404	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P3X2	0,658	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P4X2	0,561	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P5X2	0,404	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P6X2	0,783	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P7X2	0,531	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P8X2	0,480	0,233	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja tersebut mendapatkan hasil berupa rhitung > rtabel, yang berarti seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,649	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P2Y	0,356	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P3Y	0,645	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P4Y	0,559	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P5Y	0,486	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P6Y	0,670	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P7Y	0,596	0,233	rhitung>rtabel	Valid

P8Y	0,595	0,233	rhitung>rtabel	Valid
P9Y	0,620	0,233	rhitung>rtabel	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja tersebut mendapatkan hasil berupa rhitung>rtabel, yang berarti seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas pada setiap instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan program SPSS. Berikut merupakan intreprastasi dari uji reliabilitas yang telah dilakukan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,689	0,6000-0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,688	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 didapatkan hasil cronbach alpha untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,689 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,688 dengan tingkat reliabel tinggi dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,749 dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada data penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov, pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov adalah ketika nilai Sig > 0.05, maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau berdistribusi dengan normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,184	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,184, yang berarti nilai Sig > 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi dengan normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat minat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, serta digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Hasil dari uji linearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kepuasan Kerja (X2)	0,859	0,05	Sig > Alpha	Linear

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)				
-------------------------------	--	--	--	--

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai Sig (0,904) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Nilai Sig (0,859) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1,330	10	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1,330	10	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dan variabel dependen.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	60,955	2,941		0,000
Motivasi Kerja (X1)	-0,253	0,074	-0,351	0,001
Kepuasan Kerja (X2)	-0,357	0,085	-0,433	0,000

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 4.14 menghasilkan persamaan regresi yaitu $Y = 60,955 - 0,253 - 0,357$. Persamaan ini menunjukkan bahwa :

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,955 akan meningkat tanpa adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Apabila motivasi kerja dalam perusahaan menurun satu orang maka motivasi kerja akan menurun sebesar 0,253 per satu orang.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Apabila kepuasan kerja dalam perusahaan menurun satu orang maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,357 per satu orang.

4.4.2 Nilai Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.16 Hasil Nilai Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,684	0,468	0,452	1,809

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,684 yang berarti tingkat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah positif. Nilai R Square sebesar 0,468 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 46,8% dan 53,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji benar tidaknya sebuah variabel bebas dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji parsial (Uji t) :

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,033	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapatkan hasil perhitungan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai Sig < Alpha ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai Sig < Alpha ($0,033 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji stimulan (Uji F) :

Tabel 4.18 Hasil Uji Stimultan (Uji F)

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	29,887	0,000	F hitung > F tabel Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai Sig < Alpha (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan pada PT Haleyora Power ULP Menggala yang berjenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia 20-50 tahun dan masa kerja 1-10 tahun.

4.6.1 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel 4.16, didapatkan nilai Signifikansi (0,001) < Alpha (0,05)), maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Haleyora Power ULP Menggala. Menurut Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Wibowo, 2016:378). Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang

membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior* (Wibowo, 2016:378). Menurut Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan(Wibowo, 2016:378). Peneliti mendukung pendapat dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Pradana, R. D., & Mahargiono, 2023). Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), didapatkan nilai Signifikansi (0,000) < Alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Haleyora Power ULP Menggala. Menurut Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka(Wibowo, 2016:501). Menurut Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan(Wibowo, 2016:501).Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Wibowo, 2016:502). Peneliti mendukung pendapat dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Azhari & Supriyatin, 2020). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pembahasan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji stimultan (Uji F), diperoleh nilai Signifikansi $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Haleyora Power ULP Menggala. Menurut Armstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2016:7) Menurut Bacal, memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya (Wibowo, 2016:8). Peneliti mendukung pendapat dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.