

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sales* PT. Federal International Finance Pringsewu. Jumlah *sales* PT. Federal International Finance Pringsewu berjumlah 67 orang. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Pria          | 41             | 61,2           |
| Wanita        | 26             | 38,8           |
| <b>Total</b>  | <b>67</b>      | <b>100</b>     |

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden pria lebih banyak sebanyak 41 orang atau 61,2%, sedangkan wanita sebanyak 26 orang atau 38,8%.

###### b. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.2**

**Umur Responden**

| Umur Responden | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----------------|----------------|----------------|
| 21 - 25 tahun  | 29             | 43,3           |

|               |           |            |
|---------------|-----------|------------|
| 26 - 30 tahun | 38        | 56,7       |
| <b>Total</b>  | <b>67</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah responden berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 38 orang atau 56,7%. Sedangkan usia 21 – 25 tahun sebanyak 29 orang atau 43,3%.

### c. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Responden**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| SMA/Sederajat     | 32                    | 47,8                  |
| Diploma           | 29                    | 43,3                  |
| S1                | 6                     | 9,0                   |
| <b>Total</b>      | <b>67</b>             | <b>100</b>            |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari *sales* yang berpendidikan SMA/Sederajat yang berjumlah 32 orang atau 47,8%, responden lainnya yang berpendidikan Diploma berjumlah 29 orang atau 43,3%, sedangkan responden lainnya yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau 8,9%.

### d. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Lama Kerja Responden**

| <b>Lama Kerja</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| < 5 tahun         | 36                    | 53,7                  |

|              |           |            |
|--------------|-----------|------------|
| 5 > tahun    | 31        | 46,3       |
| <b>Total</b> | <b>67</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 36 orang atau 53,7%, sedangkan responden lainnya dengan lama kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 31 orang atau 46,3%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil atas jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja *Sales* yang disebarkan kepada 67 responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

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

| No | Pernyataan                                                                                                  | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
|    |                                                                                                             | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |     |
|    |                                                                                                             | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | %   |
| 1  | Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.                                                  | 12      | 17,9 | 33    | 49,3 | 20     | 29,9 | 1      | 1,5 | 1       | 1,5 |
| 2  | Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah terkait dengan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR). | 16      | 23,9 | 35    | 52,2 | 16     | 23,9 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 3  | Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja                         | 19      | 28,4 | 27    | 40,3 | 21     | 31,3 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 4  | Adanya penghargaan karyawan dalam                                                                           | 17      | 25,4 | 26    | 38,8 | 23     | 34,3 | 1      | 1,5 | 0       | 0   |

|    |                                                                                                                      |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|
|    | lingkungan kerja                                                                                                     |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
| 5  | Mendapatkan pujian atas hasil kerja yang baik sehingga dapat menciptakan rasa percaya diri karyawan.                 | 5  | 7,5  | 31 | 46,3 | 30 | 44,8 | 1 | 1,5 | 0 | 0 |
| 6  | Terciptanya suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.                                                    | 19 | 28,4 | 33 | 49,3 | 15 | 22,4 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 7  | Karyawan menjalin hubungan yang harmonis antar sesama teman sejawat dengan saling mendukung                          | 19 | 28,4 | 24 | 35,8 | 23 | 34,3 | 1 | 1,5 | 0 | 0 |
| 8  | Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri karyawan.                                                     | 19 | 28,4 | 23 | 34,3 | 24 | 35,8 | 1 | 1,5 | 0 | 0 |
| 9  | Tunjangan yang diberikan mendorong untuk memberikan potensi dan loyalitas terbaik.                                   | 13 | 19,4 | 28 | 41,8 | 23 | 34,3 | 3 | 4,5 | 0 | 0 |
| 10 | Karyawan memperoleh tunjangan kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga. | 16 | 23,9 | 35 | 52,2 | 16 | 23,9 | 0 | 0   | 0 | 0 |

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 4.5 bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang motivasi kerja adalah pernyataan 6, dengan jawaban sangat setuju sebesar 19 orang atau 28,4% dan 33 orang atau 49,3% menyatakan setuju untuk pernyataan “Terciptanya suasana kerja yang harmonis satu dengan yang

lainnya”, sedangkan responden pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan 5, dengan jawaban sangat setuju sebesar 5 orang atau 7,5% untuk pernyataan “Mendapatkan pujian atas hasil kerja yang baik sehingga dapat menciptakan rasa percaya diri karyawan”.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

| No | Pernyataan                                                                                      | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|---|
|    |                                                                                                 | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |   |
|    |                                                                                                 | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | % |
| 1  | Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan. | 15      | 22,4 | 30    | 44,8 | 21     | 31,3 | 1      | 1,5 | 0       | 0 |
| 2  | Kesempatan karyawan untuk berkembang (promosi) apabila berprestasi.                             | 20      | 29,9 | 37    | 55,2 | 10     | 14,9 | 0      | 0   | 0       | 0 |
| 3  | Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.      | 21      | 31,3 | 32    | 47,8 | 14     | 20,9 | 0      | 0   | 0       | 0 |
| 4  | Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan                 | 25      | 37,3 | 23    | 34,3 | 19     | 28,4 | 0      | 0   | 0       | 0 |
| 5  | Cara para manajer (supervisor) melakukan pengawasan dan menangani karyawannya sudah tepat.      | 16      | 23,9 | 26    | 38,8 | 24     | 35,8 | 1      | 1,5 | 0       | 0 |
| 6  | Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan                                                    | 16      | 23,9 | 31    | 46,3 | 19     | 28,4 | 1      | 1,5 | 0       | 0 |

|    |                                                                                                              |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|
|    | mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.                                                                  |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
| 7  | Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya. | 36 | 53,7 | 24 | 35,8 | 7  | 10,4 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 8  | Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya  | 26 | 38,8 | 28 | 41,8 | 12 | 17,9 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 9  | Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.       | 21 | 31,3 | 34 | 50,7 | 11 | 16,4 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 10 | Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini                                                             | 20 | 29,9 | 32 | 47,8 | 13 | 19,4 | 2 | 3,0 | 0 | 0 |
| 11 | Saya memiliki rekan kerja yang koorporatif.                                                                  | 16 | 23,9 | 35 | 52,2 | 16 | 23,9 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 12 | Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.                      | 24 | 35,8 | 32 | 47,8 | 11 | 16,4 | 0 | 0   | 0 | 0 |

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 4.6 bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang kepuasan kerja adalah pernyataan 7, dengan jawaban sangat setuju sebesar 36 orang atau 53,7% untuk pernyataan “Karyawan menerima gaji

yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya”, sedangkan pernyataan responden yang terendah terdapat pada pernyataan 1, dengan jawaban sangat setuju sebesar 15 orang atau 22,4% untuk pernyataan “Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan”.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

| No | Pernyataan                                                                         | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
|    |                                                                                    | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |     |
|    |                                                                                    | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | %   |
| 1  | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.       | 16      | 23,9 | 35    | 52,2 | 16     | 23,9 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 2  | Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.                  | 24      | 35,8 | 32    | 47,8 | 11     | 16,4 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 3  | Kualitas yang kami hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.           | 24      | 35,8 | 25    | 37,3 | 18     | 26,9 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 4  | Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat.                             | 29      | 43,3 | 21    | 31,3 | 17     | 25,4 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 5  | Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. | 19      | 28,4 | 27    | 40,3 | 20     | 29,9 | 1      | 1,5 | 0       | 0   |
| 6  | Karyawan bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.             | 20      | 29,9 | 15    | 22,4 | 28     | 41,8 | 3      | 4,5 | 1       | 1,5 |
| 7  | Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.                                   | 27      | 40,3 | 29    | 43,3 | 11     | 16,4 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 8  | Karyawan selalu                                                                    | 26      | 38,8 | 34    | 50,7 | 7      | 10,4 | 0      | 0   | 0       | 0   |

|    |                                                                                        |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|---|---|---|
|    | berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.                                          |    |      |    |      |    |      |   |   |   |   |
| 9  | Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.                     | 21 | 31,3 | 25 | 37,3 | 21 | 31,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Tanggung jawab kami sesuai dengan kualitas dan kuantitas.                              | 14 | 20,9 | 33 | 49,3 | 20 | 29,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Karyawan mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya. | 36 | 53,7 | 24 | 35,8 | 7  | 10,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Proses yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.              | 16 | 23,9 | 35 | 52,2 | 16 | 23,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang kinerja adalah pernyataan 11, dengan jawaban sangat setuju sebesar 36 orang atau 53,7% untuk pernyataan “Karyawan mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya”, sedangkan pernyataan responden yang terendah terdapat pada pernyataan 10, dengan jawaban sangat setuju sebesar 12 orang atau 20,9% untuk pernyataan “Tanggung jawab kami sesuai dengan kualitas dan kuantitas”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Anwar (2011) uji validitas adalah alat pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi



yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

| Indikator  | r hitung | r tabel | Kondisi                  | Keterangan |
|------------|----------|---------|--------------------------|------------|
| <b>Q1</b>  | 0,562    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q2</b>  | 0,732    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q3</b>  | 0,626    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q4</b>  | 0,631    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q5</b>  | 0,519    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q6</b>  | 0,534    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q7</b>  | 0,767    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q8</b>  | 0,628    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q9</b>  | 0,585    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q10</b> | 0,714    | 0,244   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

*Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja sebanyak 10 item pertanyaan diperoleh  $Sig < \alpha$  (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,244), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,767 dan paling rendah 0,519. Hal tersebut disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Artinya semua pertanyaan tersebut tepat dan benar sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

| No         | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|------------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
| <b>Q1</b>  | 0,413               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q2</b>  | 0,429               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q3</b>  | 0,651               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q4</b>  | 0,702               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q5</b>  | 0,603               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q6</b>  | 0,622               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q7</b>  | 0,547               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q8</b>  | 0,591               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q9</b>  | 0,676               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q10</b> | 0,527               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q11</b> | 0,492               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q12</b> | 0,555               | 0,244              | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

*Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja sebanyak 12 item pertanyaan diperoleh  $Sig < Alpha$  (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,244), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,702 dan paling rendah 0,413. Hal tersebut disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Artinya semua pertanyaan tersebut tepat dan benar sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil dari uji validitas variabel Kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Sales (Y)**

| No         | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| <b>Q1</b>  | 0,671        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q2</b>  | 0,491        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q3</b>  | 0,743        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q4</b>  | 0,691        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q5</b>  | 0,515        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q6</b>  | 0,683        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q7</b>  | 0,621        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q8</b>  | 0,472        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q9</b>  | 0,610        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q10</b> | 0,572        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q11</b> | 0,449        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| <b>Q12</b> | 0,675        | 0,244       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

*Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja sebanyak 12 item pertanyaan diperoleh  $Sig < Alpha$  (0,05) dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,244), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,743 dan paling rendah 0,449. Hal tersebut disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Artinya semua pertanyaan tersebut tepat dan benar sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel       | Nilai <i>Cronbach' Alpha</i> | Keterangan    |
|----|----------------|------------------------------|---------------|
| 1  | Motivasi Kerja | 0,830                        | Sangat Tinggi |
| 2  | Kepuasan Kerja | 0,812                        | Sangat Tinggi |
| 3  | Kinerja Sales  | 0,839                        | Sangat Tinggi |

*Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang terdapat pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak signifikan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila  $sig < \alpha$  (0,05) maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila  $sig > \alpha$  (0,05) maka model regresi berbentuk linier.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel Bebas | <i>Sig</i> | <i>Alpha</i> | Kriteria Uji   | Keterangan |
|----------------|------------|--------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,56       | 0,05         | $Sig > \alpha$ | Linier     |
| Kepuasan Kerja | 0,796      | 0,05         | $Sig > \alpha$ | Linier     |

*Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

#### 4.4 Hasil Uji Analisis data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian pengaruh antar variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja *Sales*, dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model          | B     | Std. Error | Beta  | Sig   |
|----------------|-------|------------|-------|-------|
| Konstanta      | 2,291 | 3,934      |       | 0,562 |
| Motivasi Kerja | 0,604 | 0,089      | 0,531 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,475 | 0,084      | 0,441 | 0,000 |

*Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,291 + 0,604X_1 + 0,475X_2, \text{ artinya:}$$

- Nilai  $a = 2,291$  artinya jika  $X_1$  dan  $X_2$  nilainya 0, maka  $Y$  (Kinerja *Sales*) nilainya 2,291. Dengan kata lain jika Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai 0, maka  $Y$  (Kinerja *Sales*) nilainya adalah 2,291.
- Koefisiensi regresi pada variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) sebesar 0,604, artinya jika nilai  $X_1$  mengalami kenaikan 1 maka  $Y$  (Kinerja *Sales*) akan mengalami kenaikan 0,604.
- Koefisiensi regresi pada variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja) sebesar 0,475, artinya jika nilai  $X_2$  mengalami kenaikan 1 maka  $Y$  (Kinerja *Sales*) akan mengalami kenaikan 0,475.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Koefisien Regresi**

| Nilai Korelasi (R) | R Square ( $R^2$ ) |
|--------------------|--------------------|
| 0,836              | 0,699              |

*Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

Dari hasil olah data (*output*) diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,836, maka bisa disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Sales* pada PT. Federal International Finance Pringsewu. Dan bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,699 atau 69,9% maka bisa dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* (Motivasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja *Sales*) 69,9% sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji t**

|                       | <b>t hitung</b> | <b>t tabel</b> | <b>Kondisi</b>  | <b>Keterangan</b>          |
|-----------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| <b>Motivasi Kerja</b> | 6,822           | 1,668          | $6,822 > 1,668$ | Ho ditolak dan Ha diterima |
| <b>Kepuasan Kerja</b> | 5,664           | 1,668          | $5,664 > 1,668$ | Ho ditolak dan Ha diterima |

*Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

#### 1. Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan dari angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,604, dan angka t hitung yang bernilai positif juga yaitu 6,822 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh

positif terhadap Kinerja *Sales* PT Federal International Finance Pringsewu, kemudian memakai tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi jadi ( $t_{\text{tabel}} = N-2$ ) = 65 di peroleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar = 1,668 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat dari output olah data sebesar 6,822 ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Sales*.

## 2. Pengujian koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,475, dan angka  $t_{\text{hitung}}$  yang bernilai positif juga yaitu 5,664 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Sales* PT Federal International Finance Pringsewu, kemudian memakai tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi jadi ( $t_{\text{tabel}} = N-2$ ) = 65 di peroleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,668 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat dari output olah data sebesar 5,664 ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Sales*.

### 4.5.2 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

| Model | F hitung | F tabel | Kondisi         | Keterangan                 |
|-------|----------|---------|-----------------|----------------------------|
| 1     | 74,158   | 2,74    | $74,158 > 2,74$ | Ho ditolak dan Ha diterima |

*Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020*

#### 1. Merumuskan Hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variasi dari model regresi tidak dapat menjelaskan variasi variabel bebas secara menyeluruh, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%).

3. Menentukan F hitung

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (5%) maka diperoleh F tabel untuk  $N = 67$  sebesar 2,74 karena F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja *Sales* PT. Federal International Finance Pringsewu.

## 4.6 Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil untuk membuktikan tentang pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja *Sales* PT. Federal International Finance Pringsewu. Adapun hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut.

### 4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Sales*

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Sales* PT. Federal International Finance Pringsewu.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sari (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Sebagai kesimpulan, organisasi harus mempertimbangkan dalam meningkatkan motivasi kerja tingkatkan kinerja karyawan mereka.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Sales***

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Sales* PT. Federal International Finance Pringsewu.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Indra Andriade, L.C.A. Robin Jonathan dan Eka Yudhyani (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai kesimpulan, pemimpin perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja baik dari segi kepuasan terhadap pekerjaannya, promosi jabatan, dan pengakuan atas hasil kerja mereka sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Sales***

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang mana  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel, dengan hasil uji  $F$  menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 74,158 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Sales* PT. Federal International Finance Pringsewu.

Hal ini dapat didukung pula oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.