

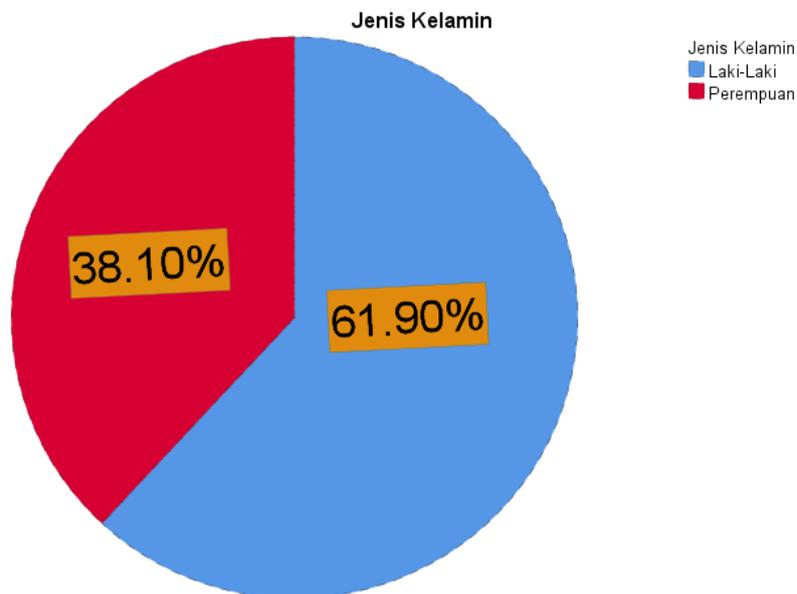
**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Analisis Data**

Karakteristik responden pada penelitian ini mengambil dari karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Dengan total responden sebanyak 105, karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Kuesioner ini disebarluaskan melalui Google Form kepada karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.

**4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

*Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden*

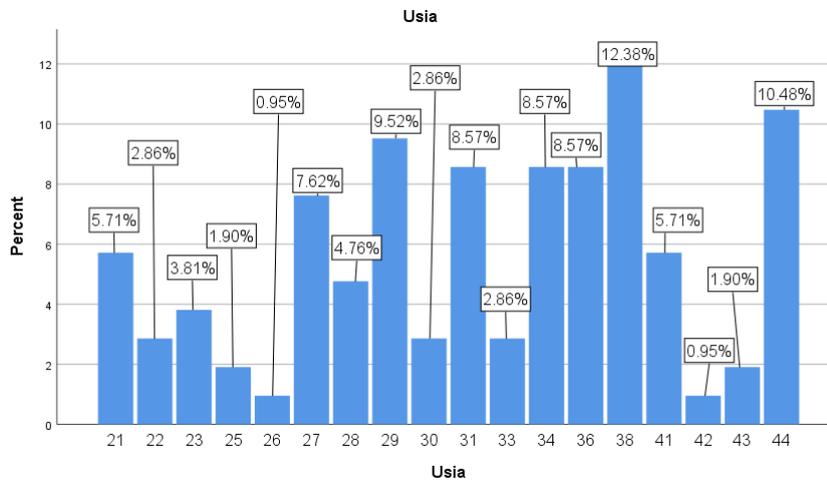


*Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022*

Hasil data yang telah didapat, dengan jumlah total responden sebanyak 105 karyawan. Dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau 61.90% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau 38,10%.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 Berdasarkan Usia Responden



Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dari gambar diatas dengan total responden sebanyak 105 karyawan, maka dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk responden yang berusia 21 tahun sebanyak 6 orang atau 5,71%, responden yang berusia 22 tahun sebanyak 3 orang atau 2,86%, responden yang berusia 23 tahun sebanyak 4 orang atau 3,81%, responden yang berusia 25 tahun sebanyak 2 orang atau 1,90%, responden yang berusia 26 tahun sebanyak 1 orang atau 0,95%, responden yang berusia 27 tahun sebanyak 8 orang atau 7,62%, responden yang berusia 28 tahun sebanyak 5 orang atau 4,76%, responden yang berusia 29 tahun sebanyak 10 orang atau 9,52%, responden yang berusia 30 tahun sebanyak 3 orang atau 2,86%, responden yang berusia 31 tahun sebanyak 9 orang atau 8,57% responden yang berusia 33 tahun sebanyak 3 orang atau 2,86%, responden yang berusia 34 tahun sebanyak 9 orang atau 8,57%, responden yang berusia 36 tahun sebanyak 9 orang atau 8,57%, responden yang berusia 38 tahun sebanyak 13 orang atau 12,38%, responden yang berusia 41 tahun sebanyak 6 orang atau 5,71%, responden yang berusia 42 tahun sebanyak 1 orang atau 0,95%, responden yang berusia 43 tahun sebanyak 2 orang atau 1,90%, responden yang berusia 44 tahun sebanyak 11 orang atau 10,48%.

### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.1 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	31	29,52%
Diploma (D3)	32	30,48
Sarjana (S1)	28	26,67
Master (S2)	14	13,33%

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dengan total responden sebanyak 105 karyawan, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama,Tbk. Dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 31 orang atau 29,52%, dengan pendidikan terakhir Diploma(D3) sebanyak 32 orang atau 30,48%, dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 28 orang atau 26,67%, dengan pendidikan terakhir Master (S2) sebanyak 14 orang atau 13,33%.

## 4.2 Pembahasan Pengujian Analisis

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	105	1	5	4.09	.982
X1.2	105	1	5	3.92	.958
X1.3	105	1	5	3.82	.998
X1.4	105	1	5	3.86	.945
X1.5	105	1	5	3.70	1.134
Valid N (listwise)	105				

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Menurut tabel diatas menyatakan bahwa hasil dari responden penelitian variable motivasi X1.1 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.35 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel motivasi X1.2 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.18 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel motivasi X1.3 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.07 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel motivasi X1.4 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.23 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel motivasi X1.5 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.74 yang termasuk kedalam kategori setuju.

#### 4.2.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan

*Tabel 4.3 Analisis Dekskriptif Kepuasan Kerja (X2)*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	105	1	5	3.91	1.030
X2.2	105	1	5	3.98	.940
X2.3	105	1	5	4.01	1.005
X2.4	105	1	5	3.91	.991
X2.5	105	1	5	3.75	1.017
X2.6	105	1	5	3.69	1.068
Valid N (listwise)	105				

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Variabel kepuasan X2.1 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.03 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan X2.2 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.99 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan X2.3 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.14 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan X2.4 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 4.07 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan X2.5 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.69 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan X2.6 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.96 yang termasuk kedalam kategori setuju.

### 4.2.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	105	1	5	3.52	1.075
Y2	105	1	5	3.54	1.152
Y3	105	1	5	3.23	1.120
Y4	105	1	5	3.67	1.071
Valid N (listwise)	105				

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Variabel kepuasan Y.1 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.18 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan Y.2 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.66 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan Y.3 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.48 yang termasuk kedalam kategori setuju, Variabel kepuasan Y.4 memberikan hasil dengan rata-ratanya sebesar 3.93 yang termasuk kedalam kategori setuju.

### 4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas

#### 4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas ini menggunakan sampel sebanyak 105 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner, dengan menggunakan R Tabel. Dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana dalam penelitian ini  $r$  tabel sebesar 0.1348 dengan taraf signifikasinya 5%. Berikut hasil dari pre test dengan menggunakan SPSS 26 :

#### a. Uji Validitas Pada Variable Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0.1348	0.617	Valid
X1.2	0.1348	0.610	Valid
X1.3	0.1348	0.669	Valid
X1.4	0.1348	0.614	Valid
X1.5	0.1348	0.711	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pre test motivasi kerja (X1), memiliki hasil pada item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, dengan kata lain item motivasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Pada Variable Kepuasan Kerja (X2)

*Tabel 4.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)*

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0.1348	0.804	Valid
X2.2	0.1348	0.776	Valid
X2.3	0.1348	0.752	Valid
X2.4	0.1348	0.744	Valid
X2.5	0.1348	0.755	Valid
X2.6	0.1348	0.691	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pre test kepuasan kerja (X2), memiliki hasil pada item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, dengan kata lain item kepuasan kerja dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Pada Variable Kinerja Karyawan (Y)

*Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)*

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0.1348	0.748	Valid
Y2	0.1348	0.719	Valid
Y3	0.1348	0.702	Valid
Y4	0.1348	0.766	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pre test kinerja karyawan (Y), memiliki hasil pada item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, dengan kata lain item kinerja karyawan dinyatakan valid.

**4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

a. Uji Reliabilitas Pre Test pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

*Tabel 4.8 Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X1)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	5

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Menurut tabel diatas, variabel motivasi kerja (X1) setelah dilakukan uji reliabilitas pre test menunjukkan bahwa *Croonbach's Alpha* > 0.60 yaitu sebesar 0.650 sehingga dapat dijelaskan dari 5 item tersebut dapat dikatakan realibel atau bisa dikatakan valid pada variabel motivasi kerja.

b.Uji Reliabilitas Pre Test pada Variabel Kepuasa Kerja (X2).

*Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Menurut tabel diatas, variabel kepuasan kerja (X2) setelah dilakukan uji reliabilitas pre test menunjukkan bahwa *Croonbach's Alpha* > 0.60 yaitu sebesar 0.847 sehingga dapat dijelaskan dari 6 item tersebut dapat dikatakan realibel atau bisa dikatakan valid pada variabel kepuasan kerja.

c. Uji Reliabilitas Pre Test pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

*Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	4

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Menurut tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) setelah dilakukan uji reliabilitas pre test menunjukkan bahwa *Croonbach's Alpha* > 0.60 yaitu sebesar 0.792 sehingga dapat dijelaskan dari 4 item tersebut dapat dikatakan realibel atau bisa dikatakan valid pada variabel kinerja karyawan (Y).

#### **4.2.3 Uji Asusmsi Klasik**

##### **4.2.3.1 Uji Normalitas**

Menurut (Bismantara, 2017) bahwa uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara yang dapat digunakan yaitu melakukan uji *kolmogorov smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal  
 b) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	13.9619048
	Std. Deviation	.98417404
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.073
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

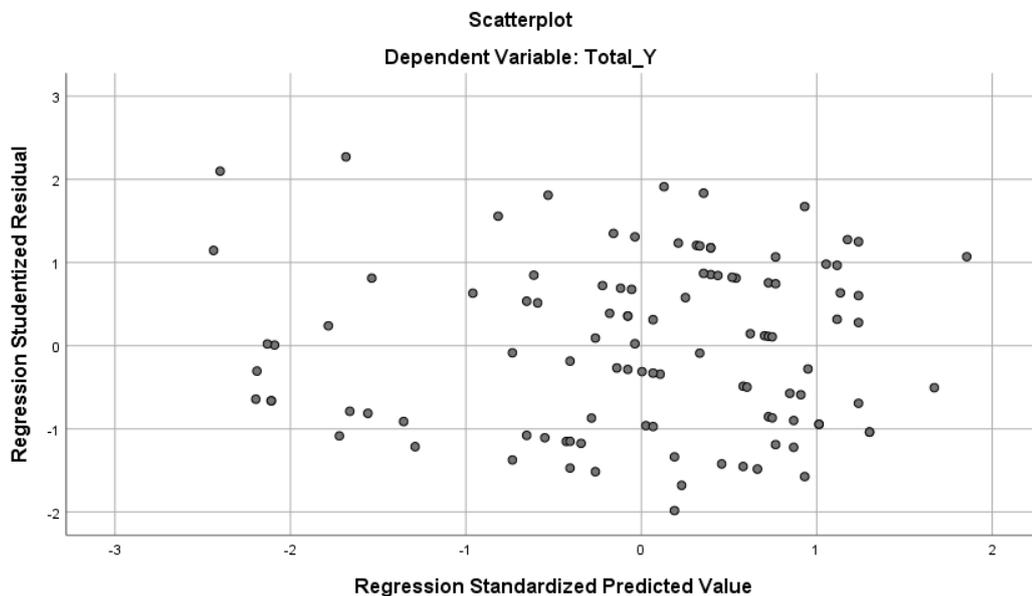
Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS menghasilkan nilai 0,062 yang berarti nilai tersebut  $>0.05$ . Sehingga dinyatakan bahwa data nilai residual terdistribusi normal.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Bismantara, 2017) bahwa uji Heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya *homoskedastisitas* maka dapat diartikan model regresi telah memenuhi persyaratan. Ketika pola tidak menyebar diangka atas dan dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian (Adityamurti&Ghozali, 2017).

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Gambar diatas menjelaskan bahwa, menyebar titik-titik diatas dan dibawah atau sekitar angka 0. Titik-titik tersebut tidak hanya berkumpul diatas dan dibawah saja, titik-titik tersebut tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari gambar diatas menyatakan model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Lalu, menurut (Halim, 2017) terdapat dua metode untuk mengetahui gejala multikolinieritas yaitu :

- a. Jika VIF kurang dari 10,00 maka dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada pengaruh variabel bebas
- b. Jika nilai tolerance antar variabel bebasnya  $>0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.816	2.253		3.025	.003		
	Total_X1	.195	.095	.196	2.046	.043	.974	1.027
	Total_X2	.144	.068	.203	2.124	.036	.974	1.027

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Dari hasil uji multikolinieritas mendapatkan bahwa hasil nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00, sehingga hasil dari tabel tersebut tidak menunjukkan terjadinya multikolinieritas pada variabel indepen dalam model regresi.

#### 4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regersi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.816	2.253		3.025	.003		
	Total_X1	.195	.095	.196	2.046	.043	.974	1.027
	Total_X2	.144	.068	.203	2.124	.036	.974	1.027

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Pada tabel diatas terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* didapatkan nilai b1 yaitu variabel motivasi sejumlah 0,195 dan nilai b 2 yaitu variabel kepuasan sejumlah 0,144. Sehingga persamaan regresi linear berganda yang diuraikan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,816 + 0,195 X_1 + 0,144X_2$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 6,816. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah 6,816

2. B1 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai positif 0,195.

Sehingga jika terjadi penambahan 1% motivasi kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,195 asumsi dengan variabel lain tetap. Maka nilai koefisien regresi tersebut bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresi adalah  $Y = 6,816 + 0,195X1$ .

3. B2 = Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai positif 0,144. Sehingga jika terjadi penambahan 1% kepuasan kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,144 asumsi dengan variabel lain tetap. Maka nilai koefisien regresi tersebut bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresi adalah  $Y = 6,816 + 0,144X2$ .

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.5.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.816	2.253		3.025	.003
	Total_X1	.195	.095	.196	2.046	.043
	Total_X2	.144	.068	.203	2.124	.036

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

a) Jika angka signifikan  $< 0,05$ , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika angka signifikan  $> 0,05$ , variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel diatas menunjukan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai kepentingan 0,043 dibawah angka 0,05 dan variabel kepuasan (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai kepentingan 0,036 dibawah angka 0,05.

#### 4.2.5.2 Uji f (Simultan)

Tabel 4.15 hasil uji f (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.734	2	50.367	5.184	.007 <sup>b</sup>
	Residual	991.113	102	9.717		
	Total	1091.848	104			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2022

Uji F digunakan melalui uji F hitung membandingkan dengan f tabel. Atau bisa juga dengan tingkat angka signifikan 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika F hitung  $> F$  tabel atau dengan signifikan  $< 0,05$ , maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat.

b) Jika F hitung  $< F$  tabel angka signifikan  $> 0,05$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

Berdasarkan tabel diatas memiki nilai F adalah 5.184 dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ , F hitung sebesar  $5.184 > F$  tabel yaitu 3.06. Maka dapat disimpulkan Jika F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dari variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **4.3 Pembahasan**

Melalui pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini motivasi kerja menjelaskan bahwa secara parsial memiliki signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai kepentingan 0,043 dibawah angka 0,05 yang artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variabel motivasi kerja bahwa ketika motivasi yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan rasa motivasi kerja karyawan (X1), berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Y), menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (X1) berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Y), pujian yang didapat dari karyawan dan atasan (X1) berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Y), bekerja secara optimal (X1) berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Y), melakukan pekerjaan dengan lebih baik setiap hari nya (X1) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang terdapat pada kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini kepuasan kerja menjelaskan bahwa secara parsial memiliki signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai kepentingan 0,036 dibawah angka 0,05 yang artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variabel kepuasan kerja ketika gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan (X2) berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Y), hasil yang dikerjakan sudah memuaskan (X2) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y), memiliki rekan kerja yang baik (X2) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y).

Atasan memberikan petunjuk apa bila kurang paham dengan pekerjaan yang diberikan (X2) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y), memberikan kenaikan gaji (X2) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk.

Dapat dilihat dari uji f (simultan) dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$  maka H1 dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pada variabel motivasi kerja, motivasi yang diberikan oleh atasan merupakan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pujian yang didapat dari karyawan dan atasan terhadap peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketika pimpinan membantu karyawan ketika mengalami kesulitan hal tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta rekan kerja yang baik berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

