

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta merupakan salah satu BUMN yang menangani masalah listrik negara. Beralamat di Jalan Teuku Umar No.47, Karangrejo, Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50231, Indonesia.

Perusahaan memiliki visi dan misi sebagai berikut :

- Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

- Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.2. Gambaran Responden

Gambaran responden dapat dilihat melalui usia responden, jenis kelamin, status, lama bekerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta, pendidikan terakhir, jabatan, dan divisi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan umur dan jenis kelamin.

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Usia (tahun)			Total
	20-35	36-51	52-67	
Laki-laki	17 (34%)	1 (2%)	2 (4%)	20 (40%)
Perempuan	23 (46%)	4 (8%)	3 (6%)	30 (60%)
Total	40 (80%)	5 (10%)	5 (10%)	50 (100%)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari usia dan jenis kelamin responden karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta, karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berusia 20-35 tahun sebanyak 17 responden atau 34%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berusia 20-35 tahun sebanyak 23 responden atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta didominasi oleh jenis kelamin perempuan berusia 20-35 tahun.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan usia dan status:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia dan Status

Status	Umur (tahun)			Total
	20-35	36-51	52-67	
Lajang	18 (36%)	2 (4%)	0 (0%)	20 40%
Menikah	18 (36%)	5 (10%)	7 (14%)	30 60%
Total	36 (72%)	7 (14%)	7 (14%)	50 (100%)

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Menurut tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari usia dan status karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yang masih lajang yaitu usia 20-35 tahun sebanyak 18 responden atau 36% dan yang sudah menikah usia 20-35 tahun sebanyak 18 responden atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki status sudah menikah.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan usia dan pendidikan Terakhir:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Usia (tahun)			Total
	20-35	36-51	52-67	
SMA/SEDERAJAT	5 (10%)	0 (0%)	2 (4%)	7 (14%)
D3	9 (18%)	2 (4%)	0 (0%)	11 (22%)
SARJANA	24 (48%)	2 (4%)	6 (12%)	32 (64%)
TOTAL	38 (76%)	4 (8%)	8 (16%)	50 (100%)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel 4.3. dapat diketahui bahwa dilihat dari usia dan pendidikan responden sebagian besar karyawan adalah lulusan sarjana yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 64%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta didominasi oleh karyawan lulusan sarjana yang berumur 20-35 tahun.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan usia dan lama bekerja:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Umur (tahun)			Total
	20-35	36-51	52-67	
<1 – 5 tahun	33 (66%)	0 (0%)	0 (0%)	33 66%
6-10 tahun	4 (8%)	1 (2%)	1 (2%)	6 12%
11 - >20 tahun	0 (0%)	3 (6%)	8 (16%)	11 (22%)
Total	37 (74%)	4 (8%)	9 (18%)	50 (100%)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel 4.4. dapat diketahui bahwa dari usia dan lama bekerja di PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yaitu <1-5 tahun dengan usia 20-35 tahun sebanyak 33 responden atau 66%. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Ditribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta lebih di dominasi dengan karyawan dengan lama bekerja <1-5 tahun dengan usia 20-35 tahun.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan divisi:

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan divisi

Divisi	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Keuangan	1 (2%)	9 (18%)	10 (20%)
Distribusi	6 (12%)	4 (8%)	10 (20%)
Niaga	5 (10%)	5 (10%)	10 (20%)
Sumber Daya Manusia	7 (14%)	6 (12%)	13 (26%)
Sekretariat Umum	1 (2%)	6 (12%)	7 (14%)
Total	20 (40%)	30 (60%)	50 (100%)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel 4.5. dapat diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin dan divisi sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan dibagian keuangan yaitu sebanyak 9 orang atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta didominasi oleh divisi keuangan dan berjenis kelamin perempuan.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Perusahaan memberi saya gaji tepat waktu.	0 (0)	0 (0)	9 (27)	21 (84)	20 (100)	4.22	Puas
2.	Perusahaan memberi saya gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya.	0 (0)	0 (0)	9 (27)	32 (128)	9 (45)	4	Puas
3.	Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang aman dan nyaman untuk saya bekerja.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	32 (128)	14 (70)	4.2	Puas
4.	Peraturan yang ada di perusahaan tidak menyulitkan saya dalam bekerja.	0 (0)	0 (0)	9 (27)	35 (140)	6 (30)	3.94	Puas
5.	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama atasan.	0 (0)	1 (2)	5 (15)	38 (152)	6 (30)	4.38	Puas
6.	Atasan memberikan masukan-masukan yang baik untuk pekerjaan saya.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	33 (132)	10 (50)	4.06	Puas
7.	Saya dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	30 (120)	13 (65)	4.12	Puas
8.	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	38 (152)	8 (40)	4.08	Puas
Rata-Rata Skor		0	1	54	259	86	4.12	Puas

Lanjutan Tabel 4.6

	Total rata-rata skor						4.12	Puas
--	-----------------------------	--	--	--	--	--	------	------

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata untuk tanggapan responden tentang kepuasan kerja sebesar 4,12 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, gaji yang diberikan perusahaan sudah tepat waktu, pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak menyulitkan, karyawan merasa adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, karyawan merasa puas karena hubungan antar karyawan berjalan dengan baik serta terjalinnya hubungan yang baik dan saling kerjasama memudahkan karyawan untuk bekerja.

4.3.2. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau penggerak yang dimiliki seseorang karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi keinginan individu maupun untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	a. Kebutuhan untuk berprestasi							
1.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	35 (140)	15 (75)	4.3	Tinggi
2.	Saya menyukai pekerjaan	0	0	3	36	11	3.44	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.7

	yang menarik dan menantang, dengan resiko yang telah diperhitungkan.	(0)	(0)	(9)	(108)	(55)		
3.	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berupaya mencari inovasi-inovasi baru.	0 (0)	0 (0)	5 (15)	39 (154)	6 (30)	3.98	Tinggi
	Rata-rata skor	0	0	15	110	32	3.9	Tinggi
b. Kebutuhan Untuk Berafiliasi								
4.	Ketika bekerja, saya sering mengobrol dengan karyawan lain tentang hal-hal diluar pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	31 (124)	15 (75)	4.22	Tinggi
5.	Saya senang dapat berinteraksi dengan teman sekerja.	0 (0)	1 (2)	7 (21)	32 (128)	10 (50)	4.02	Tinggi
6.	Saya menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerja.	0 (0)	0 (0)	13 (39)	35 (140)	2 (10)	3.78	Tinggi
7.	Rekan kerja saya sangat membantu dan ramah.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	37 (148)	6 (30)	3.98	Tinggi
8.	Saya menikmati kompetisi. Saya ingin menang dalam kompetisi dalam dunia pekerjaan yang saya lakukan.	0 (0)	0 (0)	10 (30)	33 (132)	7 (35)	3.94	Tinggi
	Rata-rata skor	0	1	41	168	40	3.9	Tinggi
c. Kebutuhan Untuk Berkuasa								
9.	Saya dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan untuk memimpin rekan kerja dalam sesi tertentu.	0 (0)	0 (0)	8 (24)	38 (152)	6 (30)	4.12	Tinggi
10.	Saya dapat memberikan arahan dan motivasi dengan baik kepada rekan kerja.	0 (0)	0 (0)	5 (15)	39 (156)	6 (30)	4.02	Tinggi
11.	Saya merasa menjadi pengendali di lingkungan	0 (0)	25 (50)	12 (36)	20 (80)	4 (20)	3.72	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.7

	kerja.							
12.	Saya mengharapkan orang lain agar mengikuti pendapat dan keinginan saya.	0 (0)	23 (48)	2 (3)	20 (80)	5 (25)	3.12	Tinggi
	Rata –Rata Skor	0	48	27	117	21	3.74	Tinggi
	Total rata-rata Skor	0	49	76	395	93	3.9	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata untuk tanggapan responden tentang motivasi kerja sebesar 3.9 dan termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan menyukai pekerjaan yang menarik, karyawan memiliki inovasi-inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan senang berinteraksi dengan teman sekerja, serta melakukan kerjasama, karyawan senang dengan adanya kompetisi dalam bekerja. Artinya, karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap dirinya serta pekerjaannya.

4.3.3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang telah dicapai individu atau ditunjukkan individu dalam melaksanakan suatu tugas.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
A. HCR (Human Capital Readiness)								
1.	Karyawan yang bersangkutan bersedia menerima target yang diberikan oleh atasan.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	36 (144)	7 (35)	4	Tinggi
2.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	0 (0)	0 (0)	6 (18)	27 (81)	17 (85)	3.68	Tinggi
B. OCR (Organization Capital Readiness)								
3.	Karyawan yang bersangkutan mampu diberi arahan agar dapat menelaraskan ide atau strategi untuk pencapaian target.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	28 (112)	18 (90)	4.28	Tinggi
4.	Karyawan yang bersangkutan mampu menciptakan nilai-nilai budaya baru di dalam organisasi.	0 (0)	0 (0)	8 (24)	32 (128)	10 (50)	4.04	Tinggi
5.	Karyawan yang bersangkutan mampu saling bekerja sama untuk menyetarakan ide-ide untuk pencapaian target.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	37 (148)	9 (45)	4.1	Tinggi
6.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyetarakan ide dengan atasan.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	32 (128)	11 (55)	4.08	Tinggi
C. Produktivitas Pegawai								
7.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang	0 (0)	1 (2)	7 (21)	26 (104)	16 (80)	4.14	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.8

	ditentukan.							
8.	Karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa meminta bantuan rekan kerja.	0 (0)	1 (2)	5 (15)	33 (132)	11 (55)	4.08	Tinggi
9.	Karyawan yang bersangkutan memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan.	0 (0)	0 (0)	8 (24)	32 (128)	10 (50)	4.04	Tinggi
10.	Karyawan yang bersangkutan mampu menggunakan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	33 (132)	14 (70)	4.22	Tinggi
	Rata-rata skor	0	2	59	316	123	4.07	Tinggi
	Total rata-rata skor						4.07	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk tanggapan responden (atasan) tentang kinerja karyawan sebesar 4.07 dan termasuk kategori tinggi. Artinya, karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta mampu menerima target yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan mampu menyelaraskan ide dengan atasan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri, karyawan memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya, serta mampu menggunakan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.4. Analisis Inferensial

Pengujian hipotesis ini dilakukan pada variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan. dengan bantuan program SPSS menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,068	8,429	2,025	,049	
	kepuasankerja	,416	,204	,285	2,042	,047
	motivasikerja	,228	,158	,202	1,449	,154

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data Primer yang Diolah Melalui SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 17,068 + 0,416X_1 + 0,228 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

A. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu menguji kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H01: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut tabel 4.9. diperoleh nilai signifikan t sebesar 0.470. Dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0.05 maka Ha1 diterima (H01 ditolak). Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Pengujian Hipotesis Kedua

Dalam pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H02: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut tabel 4.9. diperoleh nilai signifikan t sebesar 0.154 dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0.05 maka H02 diterima (Ha2 Ditolak). Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dalam pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan pengujian variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependent, yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H03: Kepuasan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha3: Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga pada penilaian ini dihitung melalui uji F dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,463	2	53,231	4,273	,020 ^b
	Residual	585,537	47	12,458		
	Total	692,000	49			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), motivasikerja, kepuasankerja

Sumber: Data Primer yang Diolah Melalui SPSS (2017)

Menurut tabel 5.0. diatas diperoleh nilai sigifikan F_{hitung} sebesar 4,273 dengan tingkat signifikan 0.020, dengan menggunakan standar nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,05 maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, maka H_0 ditolak (H_a diterima), yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Namun berbeda dengan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 4.12 yang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan dari perusahaan karena tepat waktu, sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan juga merasa puas karena fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sangat nyaman, karyawan juga merasa puas dengan terjalinnya hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widjojo (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.10. diatas bahwa nilai koefisien regresi secara keseluruhan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif dengan nilai rata-rata skor terendah, bahwa beberapa karyawan kurang percaya diri untuk menjadi pengendali di lingkungan kerjanya dan tidak mengharapkan teman sekerjanya mengikuti pendapat dan keinginannya karena menganggap dirinya hanya pegawai biasa.

Artinya, jika karyawan merasa motivasi kerja yang dimiliki rendah maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nayati (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlin (2017) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10. diatas bahwa nilai koefisien regresi secara keseluruhan berpengaruh. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian dari atasan bahwa rata-rata karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta telah mampu mencapai kinerja dengan baik menggunakan 2 faktor yang mempengaruhi yaitu kepuasan kerja dan motivasi.

Artinya, jika karyawan merasa kepuasan kerja yang dimiliki tinggi, motivasi yang dimiliki tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang rendah, motivasi kerja yang rendah maka kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Mulia (2013) dengan hasil penelitian kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

