

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Darmasindo Inti Karet

PT. Darmasindo Inti Karet adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pengolahan karet remah/*Crumb Rubber*. Lokasi kegiatan adalah berada di Jl. Ir. Juanda No. 11 kelurahan Brohol kecamatan Bajenis Kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1991, namanya adalah PT. Darmex Crumb Rubber Factory dengan kapasitas terpasang 12.000 ton/tahun. Pada tahun 1994, PT. Darmek Crumb Rubber Factory mengajukan pertambahan kapasitas sehingga dengan demikian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 118/Kanwil/02/IP/AI/IX/94 tentang izin perluasan maka PT. Darmex Crumb Rubber Factory meningkatkan kapasitas produksi menjadi 18.000 ton/tahun.

Dan pada tahun 2007, PT. Darmex Crumb Rubber Factory mengajukan permohonan perubahan nama perusahaan kepada pemerintah kota Tebing Tinggi sehingga dengan demikian Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Koperasi PKM Pemerintah Kota Tebing Tinggi menerbitkan SK No. 800/246/Disperindag perihal persetujuan perubahan nama perusahaan dari PT Darmex Crumb Rubber Industry Factory menjadi PT. Darmasindo Inti Karet. Sehingga semenjak tanggal 27 Februari 2007 hingga dokumen ini

disusun nama perusahaan adalah PT. Darmasindo Inti Karet.

2. Logo PT. Darmasindo Inti Karet

Logo merupakan suatu gambar atau sekadar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga, dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah di ingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya. Berikut logo PT. Darmasindo Inti Karet :



Gambar 4.1 Logo PT. Darmasindo Inti Karet

3. Visi Misi PT. Darmasindo Inti Karet

VISI :

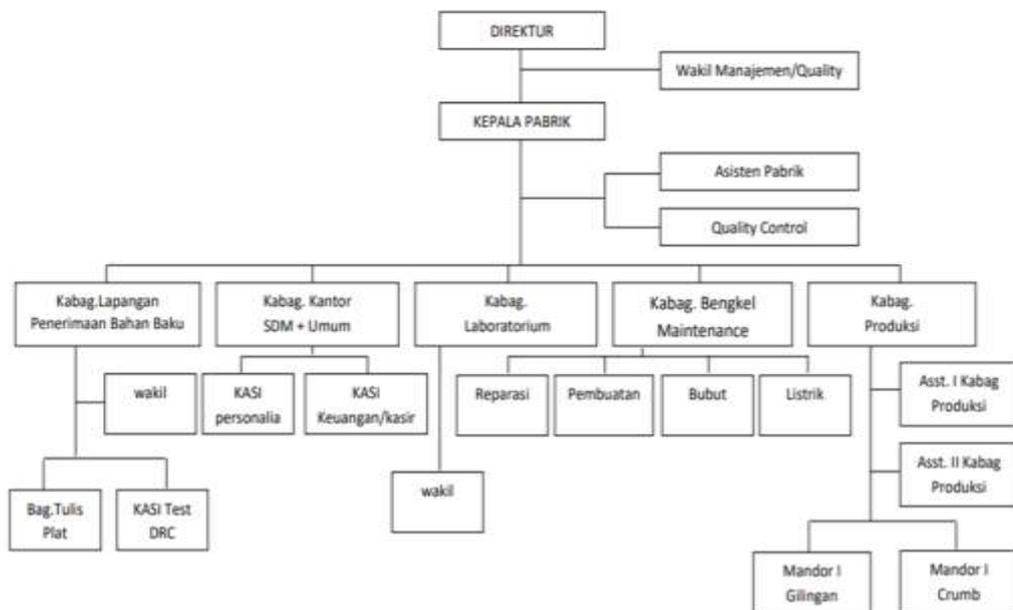
Visi PT. Darmasindo Inti Karet adalah ingin menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia.

MISI :

Misi PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi adalah memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

4. Struktur Organisasi PT. Darmasindo Inti Karet

Struktur organisasi merupakan sistem yang mengatur masalah penetapan dan pembagian pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta menetapkan hubungan antara unsur – unsur organisasi sehingga di peroleh suatu bentuk kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Darmasindo Inti Karet

a. Derktur :

Sebagai Direktur, tugas utamanya adalah mengarahkan dan mengawasi seluruh operasional perusahaan. Bertanggung jawab untuk membuat keputusan strategis, merumuskan visi dan misi perusahaan, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Direktur Utama juga berinteraksi dengan pemegang saham, dewan direksi, dan pihak eksternal lainnya.

b. Wakil Manajemen (*Vice President*):

Wakil Manajemen biasanya merujuk pada posisi eksekutif tingkat atas yang bertanggung jawab atas area tertentu di perusahaan. Tugasnya termasuk mengawasi departemen tertentu, membuat keputusan operasional, mengoptimalkan kinerja bisnis, dan berkolaborasi dengan manajemen tingkat atas lainnya.

c. Kepala Pabrik:

Kepala Pabrik adalah pemimpin operasional di pabrik atau fasilitas produksi. Tugasnya meliputi mengawasi produksi, menjaga efisiensi dan kualitas produksi, mengelola anggaran dan sumber daya, serta memastikan keselamatan dan kepatuhan kerja di pabrik.

d. Asisten Pabrik:

Asisten Pabrik adalah posisi yang berada di bawah Kepala Pabrik. Tugasnya dapat bervariasi, tetapi umumnya melibatkan membantu Kepala Pabrik dalam operasional sehari-hari, mengelola masalah kecil di pabrik, dan mengkoordinasikan pekerjaan karyawan.

e. Kabag Lapangan Penerima Bahan Baku:

Kabag Lapangan Penerima Bahan Baku bertanggung jawab atas penerimaan, penyimpanan, dan distribusi bahan baku yang masuk ke pabrik. Tugasnya melibatkan pemantauan inventaris bahan baku, menjaga kualitas dan kecukupan stok, serta melibatkan komunikasi dengan departemen lain untuk memenuhi kebutuhan produksi.

f. Kabag Kantor SDM + Umum:

Kabag Kantor SDM (Sumber Daya Manusia) + Umum mengelola kebutuhan SDM perusahaan, termasuk perekrutan, pelatihan, kebijakan karyawan, manajemen kinerja, dan administrasi umum. Tugasnya juga melibatkan mengelola fasilitas kantor dan aset perusahaan.

g. Kabag Laboratorium:

Kabag Laboratorium mengelola dan mengawasi operasional laboratorium di perusahaan. Tugasnya meliputi pengujian kualitas produk, analisis bahan baku, pengawasan kepatuhan terhadap standar kualitas, dan melaporkan hasil kepada manajemen.

h. Kabag Bengkel Maintenance:

Kabag Bengkel Maintenance bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perawatan peralatan dan mesin di pabrik. Tugasnya termasuk perencanaan perawatan preventif, pemecahan masalah teknis, mengelola tim teknisi, dan memastikan bahwa fasilitas produksi beroperasi secara efisien.

i. Kabag Produksi:

Kabag Produksi bertanggung jawab atas pelaksanaan proses produksi harian. Tugasnya termasuk mengatur jadwal produksi, memastikan output produksi mencapai target, mengoptimalkan efisiensi, serta mengidentifikasi dan mengatasi masalah produksi.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 61 responden yaitu para karyawan PT. Darmasindo Inti Karet. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	40	66
Perempuan	21	34
Total	61	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 61 responden didominasi oleh laki-laki, dengan perolehan persentase sebesar 66%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 34%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa laki-laki lebih dominan menjadi karyawan dikarenakan seluruh pekerjaan yang ada pada PT. Darmasindo Inti Karet memerlukan tenaga yang besar seperti mengangkat karet hingga penjemuran karet.

2. Karakteristik Responden Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	8	13
1 – 3 Tahun	12	20
3- 5 Tahun	18	29
>5 Tahun	23	38
Total	61	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 38%, sedangkan responden lainnya ada yang bekerja kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, 3 sampai dengan 5 tahun. Hal ini menunjukkan lebih banyak responden yang sudah lama bekerja di PT. Darmasindo Inti Karet.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapny dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	2	3.3	32	52.5	27	44.3	4,325
2	-	-	-	-	3	4.9	30	49.2	28	45.9	4,1
3	-	-	2	1.6	5	8.2	37	60.7	18	29.5	4,2
4	-	-	1	1.6	5	8.2	35	57.4	20	32.8	4,25
5	2	3.3	1	1.6	7	11.5	35	57.4	16	26.2	4,12
6	2	3.3	3	4.9	3	4.9	34	55.7	19	31.1	4,066
7	-	-	-	-	6	9.8	22	36.1	33	54.1	4,443
Mean Kinerja (Y)											4,248

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (44,3%), 32 orang menjawab setuju (52,5%), 2 orang menjawab kurang setuju (3,3%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45,9%), 30 orang menjawab setuju (49,2%), 3 orang menjawab kurang setuju (4,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai yang diharapkan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (29,5%), 37 orang menjawab setuju (60,7%), 5 orang menjawab kurang setuju (8,2%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar sehingga dapat diketahui bahwa selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32,8%), 35 orang menjawab setuju (57,4%), 5 orang menjawab kurang setuju (8,2%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,25 sehingga dapat diketahui bahwa peralatan yang disediakan oleh perusahaan mendukung hasil kinerja yang baik.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (26,2%), 35 orang menjawab setuju (57,4%), 7 orang menjawab kurang setuju (11,5%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju (3,3%). Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,125 sehingga dapat diketahui bahwa skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (31,1%), 34 orang

menjawabsetuju (55,7%), 3 orang menjawab kurang setuju (4,9%), 3 orang menjawab tidak setuju (4,9%) dan 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju (3,3%). Rata- rata skor untuk item 6 sebesar 4,066 sehingga dapat diketahui bahwa memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik.

Pada pernyataan (7) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (54,1%), 22 orang menjawab setuju (36,1%), 6 orang menjawab kurang setuju (9,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Rata-rata skor untuk item 7 yaitu sebesar 4,443 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah diwaktu yang tepat.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja yang tersaji pada Tabel 4.3, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4.248. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan kinerja 1-7.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel motivasi kerja (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1.6	4	6.6	2	3.3	42	68.9	12	19.7	4,25
2	-	-	-	-	-	-	27	44.3	34	55.7	4,4
3	-	-	1	1.6	6	9.8	34	55.7	20	32.8	4,3
4	2	3.3	5	8.2	6	9.8	36	59.0	12	19.7	4,2
Mean Motivasi Kerja (X1)											4,23

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (19,7%), 42 orang menjawab setuju (68,9%), 2 orang menjawab kurang setuju (3,3%), 4 orang menjawab tidak setuju (6,6%) dan 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (1,6%). Rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,25 sehingga dapat diketahui bahwa melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 34 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (55,7%), 27 orang menjawab setuju (44,3%), tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 sebesar 4,4 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (32,8%), 34 orang menjawab setuju (55,7%), 6 orang menjawab kurang setuju (9,8%), 1 orang

menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,3 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa mengikuti setiap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (19,7%), 36 orang menjawab setuju (59%), 6 orang menjawab kurang setuju (9,8%), 5 orang menjawab tidak setuju (8,2%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (3,3%). Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,2 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan kurang setuju bahwa melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban atas inisiatif sendiri tanpa harus diperintah.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel motivasi kerja yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan motivasi kerja 1-4.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel pengembangan karir (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Pengembangan Karir (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	2	3.3	8	13.1	33	54.1	18	29.5	4,908
2	1	1.6	3	4.9	7	11.5	37	60.7	13	21.3	3,951
3	-	-	1	1.6	5	8.2	40	65.6	15	24.6	4,131
4	-	-	1	1.6	6	9.8	36	59	18	29.5	4,164
5	-	-	-	-	9	14.8	37	60.7	15	24.6	4,098
6	-	-	1	1.6	5	8.2	34	55.7	21	34.4	4,230
7	1	1.6	1	1.6	4	6.6	32	52.5	23	37.7	4,230
Mean Pengembangan Karir (X2)											4,129

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (29,5%), 33 orang menjawab setuju (54,1%), 8 orang menjawab kurang setuju (13,1%), 2 orang menjawab tidak setuju (3,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,908 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan memiliki jenjang karir.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (21,3%), 37 orang menjawab setuju (60,7%), 7 orang menjawab kurang setuju (11,5%), 3 orang menjawab tidak setuju (4,9%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,6%). Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,951 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa

perusahaan memberikan peningkatan jabatan atau karir pada karyawan yang berprestasi.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (24,6%), 40 orang menjawab setuju (65,6%), 5 orang menjawab kurang setuju (8,2%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,131 sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir karyawan didasari atas tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (29,5%), 36 orang menjawab setuju (59%), 6 orang menjawab kurang setuju (9,8%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,164 sehingga dapat diketahui bahwa perusahaan melakukan pelatihan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karir karyawan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (24,6%), 37 orang menjawab setuju (60,7%), 9 orang menjawab kurang setuju (14,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,098 sehingga dapat diketahui bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan menjadi pertimbangan peningkatan karir karyawan.

Pada pernyataan (6) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,4%), 34 orang menjawab setuju (55,7%), 5 orang menjawab kurang setuju (8,2%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 6 sebesar 4,230 sehingga dapat diketahui bahwa lama kerja atau kesetiaan karyawan perusahaan menjadi pertimbangan peningkatan karir karyawan.

Pada pernyataan (7) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37,7%), 32 orang menjawab setuju (52,5%), 4 orang menjawab kurang setuju (6,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,6%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,6%). Rata-rata skor untuk item 7 sebesar 4,230 sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dapat menjadi pertimbangan peningkatan karir karyawan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel pengembangan karir yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,129. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan pengembangan karir 1-7.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabelkepuasan kerja (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1.6	2	3.3	7	11.5	43	70.5	8	13.1	4,25
2	-	-	2	3.3	13	21.3	35	57.4	11	18.0	4,125
3	-	-	6	9.8	7	11.5	36	59.0	12	19.7	4,35
4	1	1.6	2	3.3	5	8.2	39	63.9	14	23.0	4,225
5	-	-	-	-	4	6.6	22	36.1	35	57.4	4,508
Mean Kepuasan Kerja (Z)											4,046

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase (13,1%), 43 orang menjawab setuju (70,5%), 7 orang menjawab kurang setuju (11,5%), 2 orang menjawab tidak setuju (3,3%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,6%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,25 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa menerima pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (18%), 35 orang menjawab setuju (57,4%), 13 orang menjawab kurang setuju (21,3%), 2 orang menjawab tidak setuju (3,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,125 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa menerima upah sesuai dengan tanggung jawab dan diterima tepat waktu.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (19,7%), 36 orang menjawab setuju (59%), 7 orang menjawab kurang setuju (11,5%), 6 orang menjawab tidak setuju (9,8%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,35 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan jika menunjukkan hasil kinerja yang baik.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (23%), 39 orang menjawab setuju (63,9%), 5 orang menjawab kurang setuju (8,2%), 2 orang menjawab tidak setuju (3,3%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,6%). Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,225 sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 61 responden sebanyak 35 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (57,4%), 22 orang menjawab setuju (36,1%), 4 orang menjawab kurang setuju (6,6%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,508 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa rekan kerja saya menyenangkan dan kompeten dalam melakukan pekerjaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai kepuasan kerja yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar

4,046. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan kepuasan kerja 1-5.

D. Analisis Data 1.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $-r$ hitung $<$ $-r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2.) Jika r hitung $<$ r tabel atau $-r$ hitung $>$ $-r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361

(Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Kinerja)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,559	0,361	Valid
2	0,378	0,361	Valid
3	0,837	0,361	Valid
4	0,823	0,361	Valid
5	0,666	0,361	Valid
6	0,702	0,361	Valid
7	0,690	0,361	Valid

Variabel Z (Kepuasan Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,692	0,361	Valid
2	0,546	0,361	Valid
3	0,541	0,361	Valid
4	0,658	0,361	Valid
5	0,409	0,361	Valid
Variabel X1 (Motivasi Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,866	0,361	Valid
2	0,627	0,361	Valid
3	0,722	0,361	Valid
4	0,874	0,361	Valid
Variabel X2 (Pengembangan Karir)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,860	0,361	Valid
2	0,903	0,361	Valid
3	0,862	0,361	Valid
4	0,843	0,361	Valid
5	0,628	0,361	Valid
6	0,719	0,361	Valid
7	0,480	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja, variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja maupun variabel pengembangan karir memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha*

lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)	0,764	0,6	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	0,708	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi Kerja (X1)	0,806	0,6	Reliabel
Variabel Pengembangan Karir (X2)	0,787	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

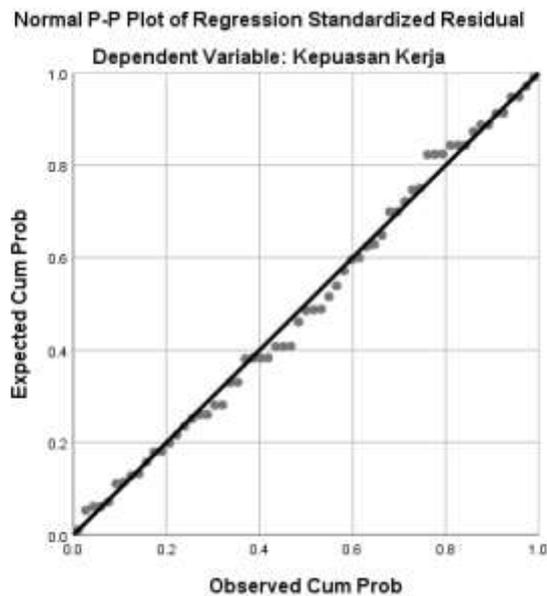
2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.3 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

TEBING TINGGI

Tabel 4.9
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.78550949	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.069	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.836 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.714
		Upper Bound	.958

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 61 sampled tables with starting seed 624387341.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,836 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor*

(VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.783	1.278
Pengembangan Karir	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,783, variabel pengembangan karir sebesar 0,783 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1,278, variabel pengembangan karir sebesar 1,278 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak

terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.740	1.322		1.316	.193
Motivasi Kerja	.105	.069	.219	1.512	.136
Pengembangan Karir	-.070	.048	-.213	-1.472	.146

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

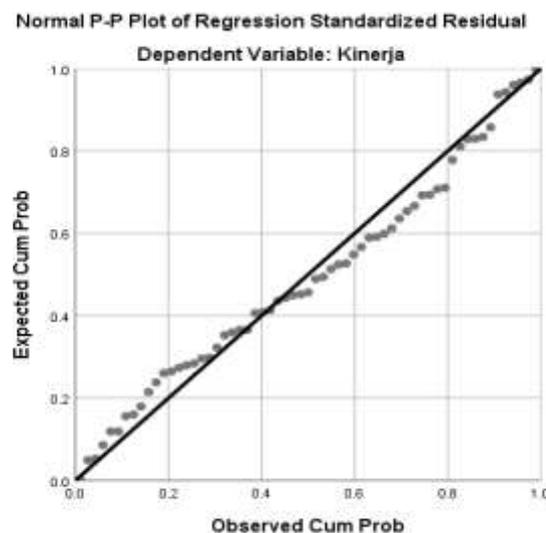
Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,136, pengembangan karir sebesar 0,146 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.4 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.18735865	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.088	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.787 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.652
		Upper Bound	.922

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 61 sampled tables with starting seed 334431365.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,787. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation*

factor (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.677	1.478
Pengembangan Karir	.590	1.695
Kepuasan Kerja	.530	1.886

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,677, variabel pengembangan karir sebesar 0,590 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,530 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1.478, variabel pengembangan karir sebesar 1.695 dan kepuasan kerja sebesar 1.886 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.255	1.096			2.057	.043
Motivasi Kerja	-.071	.100	-.180		-.708	.481
Pengembangan Karir	-.026	.093	-.064		-.285	.777
Kepuasan Kerja	.092	.100	.144		.924	.359

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,209, pengembangan karir sebesar 0,481 dan kepuasan kerja sebesar

0,777 dimana ketiganya lebih besar dan 0,359 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.303	2.374	
Motivasi Kerja	.374	.124	.326
Pengembangan Karir	.371	.085	.470

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 3,303 + 0,374X_1 + 0,371 X_2 + \varepsilon_1$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 3,303 menunjukkan besarnya variabel kepuasan kerja jika variabel motivasi kerja dan variabel pengembangan karir sama dengan nol.

b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0,374 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel pengembangan karir konstan. Artinya apabila faktor variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja naik sebesar 0,374 satuan nilai dengan asumsi variabel pengembangan karir konstan.

c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (b_2) sebesar 0,371 menunjukkan besarnya peranan variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel pengembangan karir meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,371 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.024	2.982	
Motivasi Kerja	.421	.165	.305
Pengembangan Karir	.210	.121	.221
Kepuasan Kerja	.330	.162	.275

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,024 + 0,421X_1 + 0,210X_2 + 0,330Z + \epsilon_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 10,024 menunjukkan besarnya variabel kinerja jika variabel motivasi kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_3) sebesar 0,421 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel pengembangan karir, kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja naik sebesar 0,421 satuan nilai dengan asumsi variabel pengembangan karir, kepuasan kerja konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (b_4) sebesar 0,210 menunjukkan besarnya peranan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel pengembangan karir meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja naik sebesar 0,210 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_5) sebesar 0,330 menunjukkan besarnya peranan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dengan asumsi variabel motivasi kerja dan pengembangan karir konstan. Artinya apabila faktor variabel kepuasan kerja meningkat 1

satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja naik sebesar 0,330 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan pengembangan karir konstan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.685 ^a	.470	.452

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,452 atau 45,2%. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja

dan variabel pengembangan karir dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 45,2% , sisanya sebesar 54,8% (100% - 45,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti dan lainnya. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.669 ^a	.448	.419

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja , Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja, variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 41,9% , sisanya sebesar 58,1% (100% - 41,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti promosi jabatan, dan pelatihan.

E. Pengujian Hipotesis1

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial

dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Uji Parsial (t) Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.303	2.374		1.391	.170
Motivasi Kerja	.374	.124	.326	3.013	.004
Pengembangan Karir	.371	.085	.470	4.350	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,013 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 59) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,013) > t_{tabel} (2,001), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maliah & Kurniawan,(2020).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,350 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 59) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,350) $>$ t_{tabel} (2,001), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ritonga et al., (2022).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20
Uji Parsial (t) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.024	2.982			3.361	.001
Motivasi Kerja	.421	.165	.305		2.548	.014
Pengembangan Karir	.210	.121	.221		1.728	.089
Kepuasan Kerja	.330	.162	.275		2.034	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,548 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 58) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,548) $>$ t_{tabel} (2,001), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021) .

c. Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,728 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 58) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,728) $<$ t_{tabel} (2,001), dan nilai signifikansinya sebesar 0,089 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chrisnasari et al., (2019).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,034 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 58$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,034) $>$ t_{tabel} (2,001), dan nilai signifikansinya sebesar $0,047 < 0,050$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Lestari & Ichsan, (2020).

2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 4.21
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.303	2.374	
Motivasi Kerja	.374	.124	.326
Pengembangan Karir	.371	.085	.470

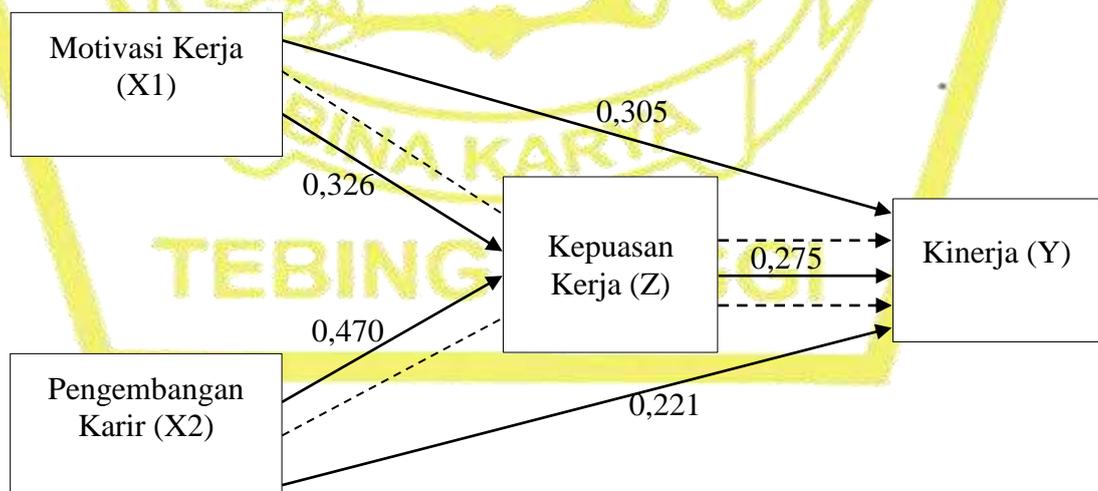
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Tabel 4.22
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.024	2.982	
Motivasi Kerja	.421	.165	.305
Pengembangan Karir	.210	.121	.221
Kepuasan Kerja	.330	.162	.275

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4. 5 Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,305. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,326 \times 0,275 = 0,089$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Selanjutnya pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja sebesar 0,221. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,470 \times 0,275 = 0,129$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.24
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada karyawan PT. Darmasindo Intikaret	0,305	$0,326 \times 0,275 = 0,089$	0,394	Indirect < Direct	Hipotesis keenam ditolak yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada karyawan

						PT. Darmasindo Intikaret
2	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Darmasindo Intikaret	0,221	$0,470 \times 0,275 = 0,129$	0,350	Indirect < Direct	Hipotesis ketujuh ditolak yang artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Darmasindo Intikaret

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan Motivasi kerja, pengembangan kari, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut :

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fajarachman, 2020) dengan judul

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Savana Malang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, 2014), motivasi kerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan karena ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi, mereka mungkin akan merasa malas dan kurang semangat dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Selain itu, motivasi kerja juga dapat membantu meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan cenderung tetap bekerja untuk jangka waktu yang lebih lama. Hal ini didukung dengan jawaban responden pada item 2 sebesar 4,4 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.

2. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fanani et al., 2023) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Golden Medika Sarolangun Jambi yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Sinambela, 2016) pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk pengembangan karir cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas dan pekerjaannya. Pengembangan karir juga dapat memberikan karyawan pengalaman dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan jawaban menunjukkan mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki pengembangan karir yang baik dapat merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan merasa memiliki peluang untuk memajukan karirnya di perusahaan, sehingga cenderung menjadi lebih loyal terhadap perusahaan.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban responden menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa perusahaan memberikan peningkatan jabatan atau karir pada karyawan yang berprestasi. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki kesempatan pengembangan karir meski telah memiliki prestasi sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mansur, 2020) dengan judul Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut (Sunyoto, 2014) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung lebih termotivasi dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka akan lebih cenderung untuk tetap bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efrinawati et al., 2022) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki

semangat dan gairah yang kuat dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih berusaha untuk mencapai tujuan dan target kerja yang ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang motivasinya rendah akan cenderung bekerja kurang efektif dan kurang produktif. Motivasi kerja juga dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk memperlihatkan sikap positif dan perilaku yang baik terhadap pekerjaan, seperti lebih rajin, lebih kreatif, dan lebih inovatif dalam bekerja. Dari karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan Perempuan sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja yang berdampak pada kinerja yang cenderung stabil.

5. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manoppo, 2018) dengan judul Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. (Busro, 2018)

mentakan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka akan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam jangka panjang, pengembangan karir juga dapat membuka peluang untuk promosi atau posisi yang lebih baik dalam perusahaan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menunjukkan setuju dan sangat setuju sehingga dapat menjelaskan bahwa seluruh karyawan memiliki kesempatan berkarir sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja yang rendah tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti dan nilai yang penting bagi diri mereka sehingga tidak perlu memiliki motivasi kerja untuk dapat bekerja dengan baik. Terlihat pada variabel kepuasan kerja masih terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral atau kurang setuju sehingga kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja sehingga tidak dapat menjadi variabel intervening.

7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung yang lebih rendah dibandingkan dengan motivasi kerja yang terlihat pada nilai koefisien regresi linear berganda sehingga kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening atau tidak dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan guna mencapai tujuan karir mereka. Pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di perusahaan tersebut.



