

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang digunakan untuk proses pengujian dari hipotesis hal ini dilakukan guna untuk mendeskripsikan kondisi dari responden yang menjadi objek di dalam penelitian ini. dilihat dengan karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin dan masa kerja. Dari kegiatan penelitian dengan mengumpulkan data kuisioner hasil dari jawaban semua responden yang mana jumlah responden sebanyak 35 karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah. Dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) dengan seri 26.

#### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Di dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebanyak 35 karyawan. Dan untuk mengetahui mengenai data usia, jenis kelamin dan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-25	21	60,0%
2	30-35	4	11,4%
3	40-45	10	28,6%
4	50-55	-	-
<b>Jumlah</b>		35	100%

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan hasil data diatas bahwa pada karakteristik responden untuk usia yang paling mendominasi yaitu dalam rentang 20-25 tahun yakni sebanyak 21 orang. (Lampiran 3).

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pria	28	80,0%
2	Wanita	7	20,0%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi yaitu karyawan pria, dalam hasilnya menunjukkan bahwa karyawan pria sebanyak 28 orang dari jumlah responden di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebanyak 35 karyawan. Dan untuk karyawan wanita nya hanya sebanyak 7 karyawan. (Lampiran 3).

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-2	4	11,4%
2	3-4	20	57,1%
3	5-6	4	11,4%
4	7-8	7	20,0%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang mendominasi yaitu pada rentang 3-4 tahun dengan hasil menunjukkan sebanyak 20 orang dengan presentase 57,1% dari jumlah responden di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebanyak 35 karyawan. (Lampiran 3).

### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4

#### Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
1	Memiliki perencanaan karir dari awal bekerja sehingga mampu untuk berkembang pada karir dimasa yang akan datang	17	48,6	14	40,0	3	8,6	1	2,9	0	0
2	Karir yang dimiliki mampu berguna di masa yang akan datang	10	28,6	21	60,0	4	11,4	0	0	0	0
3	Jika diberikan pengembangan karir yang baik maka akan memiliki tanggung jawab yang besar.	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0
4	Jika diberikan perkembangan karir yang baik maka akan memiliki semangat kerja yang optimal	11	31,4	15	42,9	9	25,7	0	0	0	0
5	Kurangnya bimbingan yang diberikan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.	7	20,0	15	42,9	8	22,9	3	8,6	2	5,7
6	Dukungan dari perusahaan sangat diharapkan untuk pengembangan karir.	9	25,7	14	40,0	11	31,4	1	2,9	0	0
7	Tanpa adanya umpan balik untuk pengembangan karir maka sulit untuk mencapai tujuan pengembangan karir tersebut.	10	28,6	10	28,6	14	40,0	1	2,9	0	0
8	Persiapan perkembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan sangat dibutuhkan sehingga membuat kegiatan pengembangan karir menjadi optimal.	6	17,1	20	57,1	7	20,0	2	5,7	0	0

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban dari responden pada variabel Pengembangan Karir (X1) di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan sangat setuju (SS) yang paling banyak yang dipilih oleh responden adalah jawaban nomor 1 yang mana pernyataannya yaitu "Memiliki perencanaan karir dari awal bekerja sehingga mampu untuk berkembang pada karir dimasa yang akan datang" sebesar 48,6 dan pernyataan nomor 3 yaitu pernyataannya adalah " Jika diberikan pengembangan karir yang baik maka akan memiliki tanggung jawab yang besar" sebesar 34,3. Dan jawaban setuju yang paling banyak di nomor 2 dengan pernyataan " Karir yang dimiliki mampu berguna di masa yang akan datang "sebanyak 60,0 dan 8 dengan pernyataan " Persiapan perkembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan sangat dibutuhkan sehingga membuat kegiatan pengembangan karir menjadi optimal" 57,1. (Lampiran 4).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2).**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
1	Jika diberikan suatu tugas pekerjaan yang baik akan memiliki sikap bertanggung jawab dan akan dapat merasa puas.	7	20,0	14	40,0	13	37,1	13	37,1	1	2,9
2	Pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan	2	5,7	18	51,4	15	42,9	0	0	0	0
3	Upah yang diberikan memiliki rasa adil terhadap kinerja yang dilakukan sehingga merasa puas.	3	8,6	18	51,4	15	42,9	0	0	0	0
4	Selain upah/gaji yang diberikan tunjangan tunjangan lainnya memberikan kepuasan kerja.	3	8,6	20	57,1	12	34,3	0	0	0	0
5	Promosi jabatan sangat diharapkan untuk kenaikan jabatan.	3	8,6	20	57,1	12	34,3	0	0	0	0
6	Kurangnya promosi jabatan memiliki dampak kepuasan kerja yang kurang optimal.	8	22,9	17	48,6	10	28,6	0	0	0	0
7	Pengawasan yang dilakukan oleh ketua pelaksana dalam kegiatan kerja sangat memberikan kepuasan kerja.	3	8,6	13	37,1	16	45,7	1	2,9	2	5,7
8	Pengawasan dibutuhkan untuk memberikan arahan dalam bekerja agar mendapatkan kepuasan kerja yang optimal.	7	20,0	12	34,3	15	42,9	0	0	1	2,9
9	Rekan kerja sangat memberikan bantuan terhadap hasil kerja sehingga memiliki nilai kepuasan kerja.	4	11,4	15	42,9	14	40,0	1	2,9	1	2,9
10	Rekan kerja mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga merasa puas bekerja.	4	11,4	17	48,6	13	37,1	1	2,9	0	0

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban dari responden pada variabel Kepuasan Kerja (X2) di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan sangat setuju (SS) yang paling banyak yang dipilih oleh responden adalah jawaban nomor 1 yang mana pernyataannya yaitu " Kurangnya promosi jabatan memiliki dampak kepuasan kerja yang kurang optimal." sebesar 48,6 %. Dan jawaban setuju (S) yang paling banyak di nomor 4 dengan pernyataan " Selain upah/gaji yang diberikan tunjangan tunjangan lainnya memberikan kepuasan kerja. "sebanyak 57,1% dan nomor 5 dengan pernyataan " Promosi jabatan sangat diharapkan untuk kenaikan jabatan." Sebanyak 57,1 %. (Lampiran 4).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
1	Mampu memberikan kualitas kerja yang baik sesuai dengan yang di tetapkan diperusahan	6	17,1	12	34,3	16	45,7	1	2,9	0	0
2	Kegiatan kerja yang sesuai menyebabkan kualitas kinerja meningkat.	6	17,1	14	40,0	15	42,9	0	0	0	0
3	Mampu memberikan kuantitas pekerjaan yang optimal.	6	17,1	16	45,7	13	37,1				
4	Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memiliki kuantitas kerja yang baik.	4	11,4	19	54,3	12	34,3	0	0	0	0
5	Batas waktu pekerjaan yang diberikan memenuhi standar kinerja	1	2,9	19	54,3	14	40,0	1	2,9	0	0
6	Mampu memberikan hasil kinerja sesuai tepat waktu.	4	11,4	17	48,6	14	40,0	0	0	0	0
7	Mampu menggunakan biaya dari perusahaan dengan semaksimal mungkin	2	5,7	18	51,4	14	40,0	1	2,9	0	0
8	Mampu menggunakan peralatan yang tersedia untuk menunjang kinerja dengan efektif dan efisien.	2	5,7	21	60,0	10	28,6	2	5,7	0	0
9	Hubungan antar karyawan dapat menambah kenyamanan kerja	3	8,6	18	51,4	13	37,1	0	0	1	2,9
10	Hubungan antar karyawan yang baik mempengaruhi kinerja yang dihasilkan	4	11,4	19	54,3	8	22,9	4	11,4	0	0

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan sangat setuju (SS) yang paling banyak yang dipilih oleh responden adalah jawaban nomor 6 yang mana pernyataannya yaitu "Kegiatan kerja yang sesuai menyebabkan kualitas kinerja meningkat." sebesar 17,1. Dan jawaban setuju (S) yang paling banyak di nomor 8 dengan pernyataan "Mampu menggunakan peralatan yang tersedia untuk menunjang kinerja dengan "sebanyak 60,0% dan 4 dengan pernyataan "Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memiliki kuantitas kerja yang baik." 54,3%. (Lampiran 4).

## **4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

uji validitas yaitu berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas yaitu ingin mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji signifikan dilakukan dengan menggunakan spss (*Statistical Package For Social Sciences*). Dan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka dikatakan valid

Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka dikatakan tidak valid

Hasil uji validitas variabel independen dan dependen sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1).**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
2	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
3	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
4	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
5	0,005	0,05	Sig<Alpa	Valid
6	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
7	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid
8	0,000	0,05	Sig<Alpa	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat dilihat pada tabel 4.7 diatas bahwa hasil uji validitas jawaban kuisisioner responden pengembangan karir (x1) menyatakan bahwa nilai Sig < Alpa atau nilai sig kurang dari nilai alpha sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban kuisisioner tersebut dikatakan valid dan sah pada kuisisioner pengembangan karir (x1). (Lampiran 5).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
2	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
3	0,006	0,05	Sig<Alpa	valid
4	0,028	0,05	Sig<Alpa	valid
5	0,041	0,05	Sig<Alpa	valid
6	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
7	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
8	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
9	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid
10	0,000	0,05	Sig<Alpa	valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat dilihat pada tabel 4. diatas bahwa hasil uji validitas jawaban kuisisioner responden Kepuasan Kerja (x2) menyatakan bahwa nilai Sig < Alpa atau nilai sig kurang dari nilai alpha sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban kuisisioner tersebut dikatakan valid dan sah pada kuisisioner kepuasan kerja (x2). (Lampiran 5).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
2	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
3	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
4	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
5	0,006	0,05	Sig<Alpha	valid
6	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
7	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
8	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
9	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid
10	0,000	0,05	Sig<Alpha	valid

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas bahwa hasil uji validitas jawaban kuisisioner responden Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa nilai Sig < Alpa atau nilai sig kurang dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban kuisisioner tersebut dikatakan valid dan sah pada kuisisioner Kinerja Karyawan (Y). (Lampiran 5).

#### 4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur dari suatu kuisisioner merupakan inidikator dari setiap variabel Pengembangan Karir X1, Kepuasan Kerja X2 dan Kinerja Karyawan Y. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan cara menggunakan rumus cronbach alpha.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Alpha</b>	<b>Hasil</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Karir (X1)	0,820	0,70	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,753	0,70	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	0,70	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Pengembangan Karir X1 memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,820 > 0,70$  , Kepuasan Kerja X2 memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,753 > 0,70$  dan Kinerja Karyawan Y memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,850 > 0,70$ . Sehingga kesimpulan yang didapat bahwa data yang diperoleh semua menyatakan bahwa reliabel. (Lampiran 6).

### 4.3 Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas bertujuan untuk menguji didalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Yang mana dapat diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu uji dilakukan dengan membuat hipotesis kriteria sebagai berikut:

Ho : data berdistribusi normal

Ha : data berdistribusi tidak normal

- Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal

Maka Ho di terima dan Ha di tolak.

- Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Maka Ho di tolak dan Ha diterima

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Sig	Alpha	Hasil	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat disimpulkan bahwa dalam tabel diatas menunjukkan pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan one sample kolmogrof-smirnof test dengan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  atau nilai sig lebih besar dari nilai alpha  $0,05$  maka data yang diperoleh berdistribusi normal. (Lampiran 7).

#### 4.3.2 Uji Linieritas

uji linieritas didalam penelitian ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan pengujian linieritas ini dapat mengetahui informasi model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Pengujian menggunakan program spps dengan hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier

2. Pengambilan Keputusan:

$H_0$  diterima yang mana nilai sig  $>$  alpha  $0,05$  yang berarti model regresi berbentuk linier

$H_0$  ditolak yang mana nilai sig  $<$  alpha  $0,05$  yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Hasil uji linieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linieritas.**

Variabel	Sig	Alpha	Hasil	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,061	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Dapat dilihat didalam tabel diatas bahwa nilai signifikan untuk variabel independen Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dinyatakan sebesar  $0,832 > 0,05$  sehingga kesimpulan nya yaitu  $H_0$  di terima dan menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier. (Lampiran 7).

Selanjutnya Dapat dilihat didalam tabel diatas bahwa nilai signifikan untuk variabel independen Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dinyatakan sebesar  $0,061 > 0,05$  sehingga kesimpulan yang didapat yaitu  $H_0$  di terima dan menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas.**

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,574	1,743	VIF < 10 Tolerance > 0,10	Tidak Terjadi Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,574	1,743	VIF < 10 Tolerance > 0,10	Tidak Terjadi Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dengan cara sebagai berikut menggunakan program SPSS:

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari Kriteria pengujian multikolinieritas sebagai berikut :

a. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

b. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka ada gejala multikolinieritas

Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

Demikian berdasarkan tabel diatas bahwa hasil dari pengujian menggunakan spps hasil perhitungan uji koefisien diperoleh nilai VIF pada variabel Pengembangan Karir sebesar  $1,743 < 10$  dan nilai tolerance  $0,574 > 0,10$  dan untuk Kepuasan Kerja sebesar  $1,743 < 10$  dan nilai tolerance  $0,574 > 0,10$ .

Dapat disimpulkan bahwa data kuisioner jawaban responden di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebanyak 35 yang menjadi sampel didalam penelitian ini bahwa semua variabel bebas (independen) tidak menunjukkan gejala multikolinieritas terhadap variabel terikat (dependen). (Lampiran 7).

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan kumpulan data yang diuji sehingga mendapatkan hasil. Hasil analisis didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.14**

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Std eror</b>
Constant	3,343	4,454
Pengembangan Karir	0,337	0,146
Kepuasan Kerja	0,616	0,155

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = CETR

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ -4 = Koefisien Regresi

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = error (Kesalahan)

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 3,343 + 0,337 \cdot X_1 + 0,616 \cdot X_2 + \varepsilon$$

Demikian berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,343 menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebesar 3,343, yang mana pengembangan karir dan kepuasan kerja bernilai=0
- b. Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,337 sehingga menyatakan bahwa setiap penambahan dari Pengembangan karir yang mana menambah kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebesar 0,337.
- c. Koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,616 sehingga menyatakan bahwa setiap penambahan dari Kepuasan kerja yang mana menambah kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebesar 0,616. (Lampiran 8).

#### 4.4.2 Koefisien Diterminasi

Koefisien diterminasi ( $R^2$ ) didalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji Koefisien diterminasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.15**

#### **Hasil Koefisien Diterminasi.**

<b>Variabel</b>	<b>R (korelasi)</b>	<b>Rsquare (koefisien diterminasi)</b>
Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,643

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

Berdasarkan tabel dari hasil tabel diatas menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 yang mana hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara seluruh variabel independen kepada variabel dependen. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil nilai Rsquare sebesar 0,643 yang artinya 64,3% perubahan pada variabel dependen atau Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini. berdasarkan hasil dari tabel diatas kesimpulannya yaitu bahwa Kinerja Karyawan Pt Indo Prima Beef Lampung Tengah dipengaruhi oleh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja. (Lampiran 8).

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis didalam penelitian dilakukan untuk memeriksa signifikan dari koefisien regresi.

### 4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau parsial merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat hasil data di peroleh sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t (Parsial).**

Variabel	Sig	Alpha	Hasil	Keterangan
Pengembangan karir(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

**H1 : Pengembangan Karir (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

**Ho : Pengembangan Karir (X1) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

**Ha : Pengembangan Karir (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

Kriteria pengujian dengan menggunakan berikut ini:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) memperoleh nilai sig 0,028 < Alpha yang mana nilai signifikan nya kurang dari nilai alpha sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga demikian dapat dikatakan bahwa Ho di tolak dan kesimpulan yang di dapat yaitu bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah. (Lampiran 9).

**H2 : Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

Ho : Kepuasan Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Ha : Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Kriteria pengujian dengan menggunakan berikut ini:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai sig 0,000 < Alpha yang mana nilai signifikan nya kurang dari nilai alpha sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga demikian dapat dikatakan bahwa Ho di terima dan kesimpulan yang di dapat yaitu bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah. (Lampiran 9).

#### 4.5.1 Hasil Uji f (Simultan)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji f (Simultan).**

Variabel	Sig	Alpha	Hasil	Keterangan
Pengembangan karir(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Hasil Data Diolah 2023.

**H3 : Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

Ho : Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Ha : Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Kriteria pengujian dengan menggunakan berikut ini:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai sig 0,000 < Alpha yang mana nilai signifikan nya kurang dari nilai alpha sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga demikian dapat dikatakan bahwa Ho di tolak dan kesimpulan yang di dapat yaitu bahwa Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan

Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah. (Lampiran 9).

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja**

#### **Karyawan (Y)**

Terdapat hubungan positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. pengembangan karir sejalan dengan keinginan sumber daya manusia untuk memiliki pekerjaan yang berbeda dengan kegiatan yang biasa setiap individu lakukan dan berguna untuk mengasah kemampuan dari setiap tenaga kerja akan memiliki perkembangan keahlian, sehingga jika pengembangan karir di terapkan dengan baik maka perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan yang baik pula.

Menurut Afandi (2017:188) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Diperkuat dari penelitian terdahulu menurut Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya menurut Pratiwi (2022) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan di tingkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### **4.6.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

**(Y)**

Terdapat hubungan positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja merupakan hal yang kompleks yang mana dapat mengetahui hal-hal yang memberikan dampak semangat bagi karyawan untuk bekerja, dan dari kepuasan kerja yang optimal dapat memberikan peluang individu untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi.

Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Diperkuat dari hasil penelitian terdahulu menurut Putri (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu menurut Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan optimalnya Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut

#### **4.6.3 Pembahasan Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat hubungan positif Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2017:188) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Diperkuat penelitian terdahulu Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan optimalnya pengembangan karir dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.