

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	27	84
Perempuan	5	16
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung yang paling banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 84%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia, karyawan divisi pemasaran/sales PT. Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17 – 23 Tahun	16	50
24 – 30 Tahun	11	34
31 – 37 Tahun	5	16
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung yang paling banyak berusia 17 – 23 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 50%.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan Terakhir, karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	7	22
Diploma (D3)	10	31
Sarjana (S1)	15	47
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung pendidikan terakhir yang paling banyak Strata (S1) sebanyak 15 orang atau sebesar 47%.

4. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Lama Kerja, karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	6	19
1 – 3 tahun	8	25
> 3 tahun	18	56
Jumlah	32	100

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar lama kerja yang paling banyak > 3 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 56%.

1. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri	16	50%	13	41%	3	9%	0	0%	0	0%
2.	Pengembangan karir di perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	11	34%	14	44%	7	22%	0	0%	0	0%
3.	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	6	19%	10	31%	16	50%	0	0%	0	0%
4.	Mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir saudara.	9	28%	16	50%	7	22%	0	0%	0	0%
5.	Pengembangan karir di perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan.	8	25%	10	31%	12	38%	2	6%	0	0%
6.	Perusahaan memberikan pola karier yang jelas bagi karyawan	8	25%	13	41%	8	25%	3	9%	0	0%
7.	Perusahaan memberikan informasi tentang syarat yang harus dipenuhi untuk naik jabatan	3	9%	10	31%	17	53%	2	7%	0	0%

8.	Leader memberikan informasi karir kepada bawahannya bagaimana cara meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi	5	16%	15	47%	11	34%	31	3%	0	0%
9	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan	9	28%	11	34%	12	38%	0	0%	0	0%
10	Perusahaan menyediakan informasi yang lengkap mengenai persyaratan posisi kepada setiap karyawan	4	13%	10	31%	12	38%	6	19%	0	0%
11	Perusahaan mengikutsertakan karyawannya dalam workshop atau seminar yang diadakan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawannya.	6	19%	14	44%	10	31%	2	6%	0	0%
12	Mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada para karyawan	8	25%	11	34%	13	41%	0	0%	0	0%
13	Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi	3	9%	17	53%	10	31%	2	6%	0	0%
14	Proses seleksi dan penetapan karyawan baru dilakukan secara terbuka dan tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan	5	16%	17	53%	9	28%	1	3%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 50% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebanyak 3 responden atau 9% dan pernyataan 7 Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi dengan jumlah responden sebanyak 3 responden atau 9%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan selalu memberikan gaji pokok tepat waktu.	9	28%	16	50%	7	22%	0	0%	0	0%
2.	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	6	19%	21	66%	5	16%	0	0%	0	0%
3.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil.	8	25%	14	44%	9	28%	1	3%	0	0%
4.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	12	38%	17	53%	3	9%	0	0%	0	0%
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan.	9	28%	10	31%	13	41%	0	0%	0	0%
6.	Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan.	12	38%	16	50%	4	12%	2	2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dan 6 Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan dan Pemberian tunjangan mendorong rasa kepuasan terhadap karyawan dengan jumlah responden sebanyak 12 responden atau 38% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dengan jumlah 6 responden atau 19%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan pendidikan karyawan.	9	28%	19	59%	4	13%	0	0%	0	0%
2.	Karyawan di berikan kebebasan dalam menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan.	8	25%	20	63%	4	12%	0	0%	0	0%
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar.	9	28%	19	59%	4	17%	0	0%	0	0%
4.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dasar.	8	25%	20	63%	4	12%	0	0%	0	0%
5.	Penilaian promosi yang dilakukan berdasarkan hasil kerja.	8	25%	10	31%	14	44%	0	0%	0	0%
6.	Kebijakan promosi yang diberikan sesuai dengan SOP.	13	41%	16	50%	3	9%	0	0%	0	0%
7.	Promosi jabatan dilakukan secara obyektif.	13	41%	15	47%	4	13%	0	0%	0	0%

8.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.	5	16%	16	50%	10	31%	1	3%	0	0%
9	Memberikan pujian pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.	20	63%	9	28%	3	9%	0	0%	0	0%
10	Penghargaan yang diterima dapat menambah semangat kerja.	7	22%	18	56%	5	16%	2	6%	0	0%
11	Prosedur yang ditetapkan dapat menambah kedisiplinan.	7	22%	11	34%	13	41%	1	3%	0	0%
12	Prosedur yang ditetapkan berjalan dengan baik.	13	41%	15	47%	4	12%	0	0%	0	0%
13	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.	10	31%	13	41%	9	28%	0	0%	0	0%
14	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	9	28%	12	38%	7	22%	4	12%	0	0%
15	Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.	8	25%	15	47%	7	23%	2	6%	0	0%
16	Pekerjaan yang diberikan menambah kemampuan dan keterampilan.	8	25%	18	56%	5	16%	1	3%	0	0%
17	Komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik.	7	22%	15	47%	8	25%	2	6%	0	0%
18	Komunikasi yang terjalin membuat lebih nyaman saat menjalankan pekerjaan.	8	25%	18	56%	5	16%	1	3%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu Memberikan pujian pada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sebanyak 20 responden atau 63% dan yang terkecil pada pernyataan 8 Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yaitu dengan jumlah 5 responden atau 16%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi Finansial (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengembangan Karir (X1)	0,876	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,589	0,4000 – 0,5999	Sedang
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,893	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,876 untuk variabel Pengembangan Karir (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,589 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,893 untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir (X1)	0,541	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,447	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,800	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,541 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,447 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,800 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,948	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,233	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,948 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,233 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (X1)	1,009	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja (X2)	1,009	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Pengembangan Karir (X1) = 1,009 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 1,009. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	20,135	0,188
Pengembangan Karir	0,397	0,035
Kompensasi Finansial	1,293	0,016
Sig F	0,005	
R (Korelasi)	0,551	
R Square (Determinasi)	0,303	

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,303 artinya Pengembangan Karir (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dapat menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,3 % dan sisanya 69,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Pengembangan Karir (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,551 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20,135 + 0,397X_1 + 1,293X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 20,135 yang berarti bahwa tanpa adanya Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi Finansial (X2), maka besarnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah 20,135 satuan.

2. Koefisien Pengembangan Karir (X1)

Jika Pengembangan Karir (X1) naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,397 satu satuan.

3. Koefisien Kompenasai Finansial (X2)

Jika Kompenasai Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka kepuasan Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,293 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,035	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,016	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho: Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada pengembangan karir (X1) diperoleh nilai $sig (0,035) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H_0 : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_a : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
4. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai $sig (0,016) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi

Finansial (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho: Pengembangan Karir dan Kompenasasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: Pengembangan Karir dan Kompenasasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

5. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
6. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada pengembangan karir (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) Kompensasi Finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan divisi pemasaran/sales PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 17 – 23 Tahun, pendidikan terakhir Strata-1 (S1) dan Lama kerja > 3 Tahun.

4.5.1 Pembahasan Pengembangan karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Priansa et.al (2018, p.161) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Masalah yang terjadi pada PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung mengenai pengembangan karir karyawan yang dinilai sangat sulit dilaksanakan dikarenakan salah satu syarat kenaikan jabatan khususnya divisi pemasaran/sales adalah jumlah target yang harus dicapai, akan tetapi beban target yang harus di capai dianggap terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Dari hasil pengujian hipotesis I bahwa variabel Pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana Pengembangan karir (X1) memiliki peran dalam Kepuasan Kerja Karyawan (Y) oleh karena itu PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung sebaiknya mempermudah jalur pengembangan karir karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menurut Septerina et. Al (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Masalah yang terjadi pada PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung selain pengembangan karir adalah kompensasi finansial. . Masalah yang terjadi mengenai kompensasi finansial di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung khususnya divisi pemasaran/sales adalah gaji yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan dan insentif yang dinilai terlalu kecil, sedangkan kompensasi finansial itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Dari hasil pengujian hipotesis II bahwa variabel Kompensasi Finansial (X2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bagaimana Kompensasi Finansial (X2) memiliki peran dalam Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri, Arlina Candra (2015), menyatakan bahwa hasil penelitian diperoleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. oleh karena itu PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan gaji dan insentif karyawan sehingga karyawan merasa puas bekerja di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung

4.5.3 Pembahasan Pengembangan Karir (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menurut septerina et. Al (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut septerina et. Al (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda berarti bahwa variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial (X2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). ini sejalan dengan penelitian yan dilakukan oleh Kurniawan (2015) Pengembangan karir ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan Putri, Arlina Candra (2015), menyatakan bahwa hasil penelitian diperoleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Hal ini menunjukkan semakin mudah jalur pengembangan karir dan meningkatnya gaji, insentif maka akan memberikan kepuasaan kerja karyawan di PT Bahana Antasari Cabang Bandar Lampung.

