

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 35 karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions seri 20.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, dan Usia. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4 1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	20 Tahun – 35 Tahun	31	88.6%
2.	36 Tahun – 46 Tahun	4	11.4 %
3.	47 Tahun – 57 Tahun	0	0%
4.	>58 Tahun	0	0%
Jumlah		35	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia 20-25 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 31 orang,

dengan usia 36–46 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 20-35 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

Tabel 4.2

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	16	45.7 %
2.	Wanita	19	54.3 %
Jumlah		35	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Pria yaitu sebanyak 16 orang dan karakteristik responden berjenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 19 orang karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5 Tahun	32	91.4 %
2.	5-10 Tahun	3	8.6 %
3.	10-20 Tahun	0	0 %
Total		35	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja yaitu dengan Masa Kerja 1-5 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 32 orang, dengan 5-10 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Masa Kerja 1-5 Tahun yaitu dimana memperoleh sebanyak 32 responden atau karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2). Dan variabel dependen yaitu, Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions seri 20.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4 4

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Rekrutmen (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap karyawan memahami hubungan kerja dengan jabatan yang lain	0	0.0	0	0.0	4	11.4	12	34.3	19	54.3
2.	Ditempat kerja telah menyediakan sumber daya yang dibutuhkan secara memadai	0	0.0	0	0.0	7	20.0	18	51.4	10	28.6
3.	Saya mendaftar sesuai dengan jabatan yang kosong	0	0.0	2	5.7	6	17.1	15	42.9	12	34.3
4.	Saya mendaftar jabatan ini karna keinginan pribadi	0	0.0	0	00.0	3	8.6	18	51.4	14	40.0
5.	Saya tertarik dengan lowongan pekerjaan yang tertera	0	0.0	0	00.0	3	8.6	21	60.0	11	31.4
6.	Saya tahu lowongan pekerjaan ini dari sosial media perusahaan	0	0.0	4	11.4	11	31.4	13	37.1	7	20.0

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Rekrutmen (X₁), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), terdapat pada item pernyataan nomor 1 (Setiap karyawan memahami hubungan kerja dengan jabatan yang lain), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 19 responden atau 54.3%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden atau 11.4%, terdapat pada item pernyataan nomor 6 (Saya tahu lowongan pekerjaan ini dari sosial media perusahaan). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada

lampiran 3.

Tabel 4 5

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Training (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa mengerti dengan target pekerjaan saya	0	0.0	1	2.9	4	11.4	17	48.6	13	37.1
2.	Saya bisa melakukan pekerjaan ini dengan maksimal	0	0.0	0	00.0	2	5.7	14	40.0	19	54.3
3.	Saya mengerti dengan pekerjaan saya	0	0.0	0	00.0	3	8.6	17	48.6	15	42.9
4.	Saya merasa ahli dalam pekerjaan ini	0	0.0	0	00.0	14	40.0	12	34.3	9	25.7
5.	saya merasa paham dengan training langsung ke lapangan	0	0.0	0	00.0	5	14.3	9	54.3	11	31.4
6.	Saya merasa siap menjalankan pekerjaan ini	0	0.0	0	00.0	4	11.4	20	57.1	11	31.4
7.	Saya merasa skill saya sesuai dengan kualifikasi pekerjaan	0	0.0	0	00.0	10	28.6	17	48.6	8	22.9
8.	Teori yang disampaikan sesuai dengan pekerjaan	0	0.0	1	2.9	10	28.6	15	45.7	8	22.9
9.	Saya telah diterima melalui berkas	0	0.0	0	00.0	1	2.9	14	40.0	20	57.1
10.	Saya telah diterima setelah interview	0	0.0	0	00.0	2	5.7	11	31.4	22	62.9

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Training (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Nutrifood

Indonesia (Lampung Area), terdapat pada item pernyataan nomor 10. (Saya telah diterima setelah *interview*), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 22 responden atau 62.9%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 2.9% dengan item pernyataan nomor 1. (Saya merasa mengerti dengan target pekerjaan saya). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.6

Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan saya	0	0.0	1	2.9	4	11.4	12	34.3	18	51.4
2.	Bakat dan keterampilan saya digunakan ditempat kerja	0	0.0	1	2.9	2	5.7	15	42.9	17	48.6
3.	Atasan saya selalu memberikan arahan sebelum memberikan tugas kepada karyawan	0	0.0	0	00.0	2	5.7	10	28.6	23	65.7
4.	Pekerjaan saya selalu dihargain oleh atasan saya	0	0.0	0	00.0	3	8.6	9	25.7	23	65.7
5.	Saya berkesempatan belajar untuk terus mendapatkan tanggung	0	0.0	0	00.0	1	2.9	16	45.7	18	51.4

	jawab yang lebih besar										
6.	Saya merasa kesempatan untuk maju diperusahaan sangat terbuka	0	0.0	0	00.0	1	2.9	15	42.9	19	54.3
7.	Saya merasa toleransi dan empati yang begitu tinggi	0	0.0	0	00.0	0	00.0	9	25.7	26	74.3
8.	Saya merasa nyaman dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0	0.0	0	00.0	2	5.7	8	22.9	25	71.4

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawabn (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), terdapat pada item pernyataan nomor 7. (Saya merasa toleransi dan empati yang begitu tinggi), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 26 responden atau 74.3%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 2.9% terdapat pada item pernyataan nomor 1 dan 2 dengan item pernyataan (Saya menerima pengakuan atas pekerjaan saya) dan (Bakat dan keterampilan saya digunakan ditempat kerja). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu

mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area). Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 35 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing- masing variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan penelididengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solutions* seri 20.0. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Persyarasi Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,508	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,509	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,695	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,580	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,764	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,586	0,282	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Rekrutmen (X_1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.282), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,764, pada item pernyataan nomor 5, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,508, pada item pernyataan nomor 1. Dapat

disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Rekrutmen (X_1), bahwa dari semua 6 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Training (X_2)

Item Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,692	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 2	0,685	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 3	0,760	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 4	0,717	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 6	0,757	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 7	0,759	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 8	0,670	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 9	0,438	0,282	rhitung >rtable	Valid
Pernyataan 10	0,304	0,282	rhitung >rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel *Training* (X_2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.282), dimana nilai r_{hitung} tinggi adalah paling sebesar 0,760, pada item pernyataan nomor 3, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,304, pada item pernyataan nomor 10. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor- faktor tentang variabel *Training* (X_2), bahwa dari semua 10 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian

ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,799	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,645	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,680	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,835	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,658	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,758	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,710	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,559	0,282	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.282), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,835 pada item pernyataan nomor 4, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,559 pada item pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data,

karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai *r* seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area), pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutionsseri 20.0*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 35 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel 4.11 di bawah ini

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien <i>r</i>	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,640	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Training</i> (X_2)	0,848	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,851	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,640, variabel *Training* (X_2) sebesar 0,848, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,851. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Rekrutmen (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,919	0,05	Sig > 0,05	Linear
<i>Training</i> (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,901	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan Anova Table menghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Rekrutmen (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,919 > 0,05$ (Alpha), dan variabel *Training* (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,901 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas

pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Rekrutmen (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,533	1,875	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Training (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,533	1,875	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Rekrutmen (X_1) sebesar $1,875 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0.533 > 0,1$, untuk variabel Training (X_2) nilai VIF sebesar $1,875 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0.533 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 35 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen

digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area). Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Rekrutmen
- X_2 = *Training*
- et = Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.575	4.716	
Rekrutmen	.590	.235	.452
<i>Training</i>	.216	.142	.274

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 12.575 + 0.590 (X_1) + 0.216 (X_2)$$

1. Koefisien konstans (Y)

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 12.575 satu satuan jika jumlah variabel Rekrutmen, dan Training tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien Rekrutmen (X_1)

Jika jumlah Rekrutmen naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.590 satu satuan

3. Koefisien *Training* (X_2)

Jika jumlah *Training* naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.216 satu satuan. Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.216.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area). Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.414	2.688

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.670 artinya menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel Rekrutmen (X1) dan *Training* (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0.448 artinya menunjukkan adanya pengaruh antara Rekrutmen (X1), *Training* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 44.8% dan sisanya 55.2% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.575	4.716		2.666	.012
Rekrutmen	.590	.235	.452	2.515	.017
<i>Training</i>	.216	.142	.274	1.522	.138

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

1. Pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H_0 = Rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karywan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

H_1 = Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.515, untuk variabel Rekrutmen (X_1), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($35-2=33$) sebesar 1.692.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.515 > 1.692$), H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

2. Pengaruh *Training* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

H_0 = *Training* (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

H_1 = *Training* (X_2) berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.522

untuk variabel *Training* (X2), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($35-2=33$) adalah 1.692. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1.522 > 1.692$), H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh *Training* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawabanresponden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 16
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187.935	2	93.967	13.005	.000 ^b
Residual	231.208	32	7.225		
Total	419.143	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Training

Sumber: Hasil data diatas diolah peneliti pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.005 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ ($35-3=32$) yaitu sebesar 2,90. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($13.005 > 2,90$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Rekrutmen (X_1) dan *Training* (X_2) berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area). Hal ini sesuai dengan (Sitompul et al., 2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa diperlukan seleksi yang berkualitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga, sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh *Training* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Training* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Hal ini sejalan dengan penelitian (Sitompul et al., 2021) menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan *training* dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat karna untuk mencapai kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang sistematis dan berkesinambungan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari (Sitompul et al., 2021) yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Iklim Rekrutmen (X1) dan *Training* (X2) Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) dan *Training* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nutrifood Indonesia (Lampung Area). Hal ini sejalan dengan penelitian dengan (Sitompul et al., 2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian (Sitompul et al., 2021) yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setiap perusahaan memiliki metode rekrutmen dan *training* yang berbeda pada dasarnya perusahaan harus memiliki metode yang sesuai dengan pekerjaan tersebut sehingga mampu memenuhi ekspektasi SDM terhadap pekerjaan tersebut. sebab apabila metode yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan maka SDM akan merasakan kepuasan dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan semaksimal mungkin. Berbanding terbalik jika kepuasan kerja karyawan kurang maka pekerjaan yang dilakukanpun tidak terlaksana dengan maksimal dan mempengaruhi target perusahaan.