

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 PT. Keong Nusantara Abadi. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	62%
Perempuan	21	39%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan B PT. Keong Nusantara Abadi banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 32%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Keong Nusantara Abadi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	17	31%
31 Tahun – 40 Tahun	21	38%
41 Tahun – 50 Tahun	12	22%
> 50 Tahun	5	9%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan PT. Keong Nusantara Abadi yang paling banyak berusia 31– 40 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 31%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	24%
3 – 4 Tahun	9	16%
5 – 6 Tahun	21	38%
> 7 Tahun	12	29%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. Keong Nusantara Abadi masa kerja yang paling banyak 5 – 6 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 38%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pendidikan					
	Pendidikan formal mempengaruhi pengembangan karir	19	20	8	4	4
2	Pendidikan Non Formal mempengaruhi pengembangan karir	10	23	17	5	0
3	Pelatihan					
	Pelatihan baik internal maupun external meningkatkan karir karyawan	16	28	11	0	0
4	Program dan Materi yang diberikan pada saat pelatihan telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan	18	25	12	0	0
5	Mutasi					
	Mutasi dapat dilakukan sebagai langkah pengembangan karir karyawan	18	17	17	2	1
6	Mutasi dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan	23	16	13	3	0
7	Masa Kerja					
	Semakin Lama masa kerj, semakin mampu meningkatkan karir	22	20	11	2	0
8	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	27	16	2	10	0
9	Promosi Kerja					
	Promosi dilakukan berdasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja	24	11	14	5	1
10	Pemberian promosi dilakukansesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan	24	11	14	5	1

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 27 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu Pendidikan Non Formal mempengaruhi pengembangan karir dengan jumlah responden sebanyak 10 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Fisiologi						
1	Gaji yang diterima dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan	27	14	2	7	5
2	perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna	22	15	6	7	5
Rasa Aman						
3	Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik	23	13	12	7	0
4	Kondisi Rungan kerja cukup aman	28	13	6	4	4
Sosial						
5	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	26	10	7	6	6
6	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	22	14	11	2	6
Harga Diri						
7	Atasan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi	26	13	9	2	5
8	Merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	22	14	9	6	4
Aktualisasi						
9	Diberi penghargaan atas prestasi yang diraih1111Q	25	12	12	4	2
10	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan	28	6	11	8	2

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Kondisi Rungan kerja cukup aman dengan jumlah responden sebanyak 28 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2,6 dan 7 yaitu perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan Harga Diri dengan jumlah 22 responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan					
	Pekerjaan yang di lakukan sesuai keterampilan yang di miliki	12	22	16	5	0
2	Pekerjakan yang di jalani sesuai dengan pendidikan	14	30	8	3	0
3	Upah					
	Gajih yang di berikan mampu memenuhi kebutuhan	16	19	15	4	1
4	Gajih yang di berikan sudah sesuai dengan beban kerja yang di jalani	21	27	4	2	1
5	Rekan Kerja					
	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	14	27	12	1	1
6	Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	22	23	6	4	0
7	Promosi					
	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	13	21	15	6	0
8	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	14	26	10	5	0
9	Pengawasan					
	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	16	26	8	4	1
10	Atasan selalu bersedia mendengarkan keluhan kesah karyawan	23	16	7	7	2

Sumber : Data diolah, 20207

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu Atasan selalu bersedia mendengarkan keluhan kesah karyawan sebanyak 23 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1, yaitu Pekerjaan yang di lakukan sesuai keterampilan yang di miliki.dengan jumlah 12 responden

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Komitmen Afektif					
	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	11	16	20	7	1
2	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	12	19	19	5	0
3	Komitmen Berekelanjutan					
	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	9	14	23	9	0
4	Khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang.	16	20	16	3	0
5	Komitmen Normatif					
	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup.	21	9	17	7	1
6	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	14	16	14	6	5

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup. sebanyak 21 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.dengan jumlah 9 responden

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.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	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	0,035	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,030	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	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan pengembangan karir (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	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	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,008	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	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan motivasi kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item motivasi kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,006	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan komitmen kerja (Z), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item komitmen kerja (Z) 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 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengembangan Karir (X1)	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,828	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,863	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Kerja (z)	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,765 untuk variabel pengembangan karir (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,828 untuk variabel mottivasi kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,863 untuk variabel kepuasan kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,765 untuk variabel komitmen kerja (X1) dengan tingkat reliabel 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)	0,055	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,052	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,054	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Kerja (Z)	0,261	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,055 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk motivasi kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,052 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,054 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk komitmen kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,261 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Jalur

1. Rantai Kasual Pertama

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pengembangan kariri dan motivasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.14
Coeffisientsa Regresi Rantai Kausal Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.379	3.388		5.425	.000
1 Pengembangan_Karir	.455	.076	.633	6.008	.000
Motivasi_Kerja	.071	.031	.238	2.259	.028

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = PX1 + PX2 + e1$$

$$18.379 = 0.455 X1 + 0.071 X2 + e1$$

Koefisien pengembangan karir (X1)

Jika pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,455 satu satuan.

Koefisien motivasi kerja (X2)

Jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,071 satu satuan.

Tabel 4.15
Summary Rantai Kausal Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.406	2.424

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,274 artinya variabel pengembangan karir, motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,655

2. Rantai Kasual Kedua

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat komitmen kerja. Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.16
Coefficientsa Regresi Rantai Kausal Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.123	3.284		.037	.970
1 Pengembangan_Karir	.189	.076	.329	2.478	.017
Motivasi_Kerja	.056	.025	.235	2.199	.032
Kepuasan_Kerja	.303	.107	.379	2.823	.007

a. Dependent Variable: Komitmen_Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = Y + PX1 + PX2 + e1$$

$$0.123 = 0.189 Y + 0.056 X1 + 0.303 X2 + e1$$

Koefisien Kepuasan Kerja (Y)

Jika Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,189 satu satuan.

Koefisien pengembangan karir (X1)

Jika pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,056 satu satuan.

Koefisien motivasi kerja (X2)

Jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,303 satu satuan.

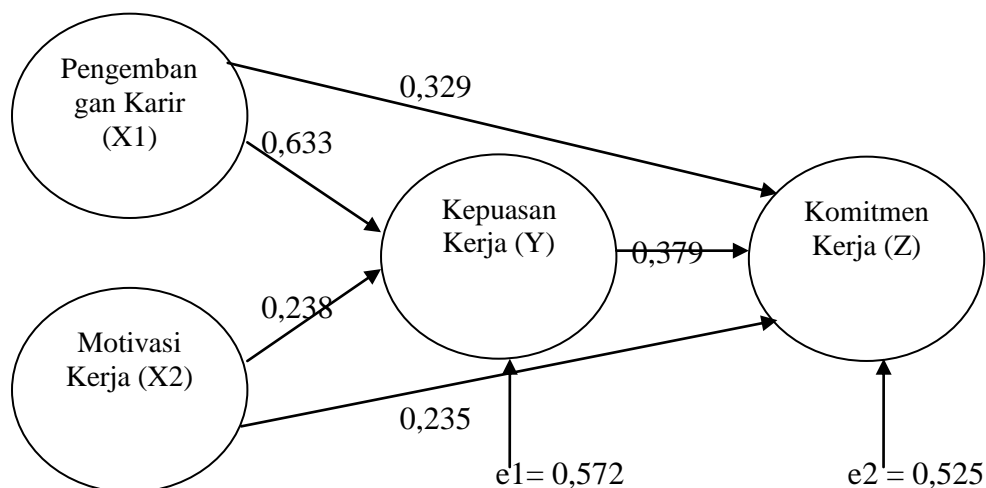
Tabel 4.17
Summary Rantai Kausal Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.445	1.878

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja, Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,274 artinya variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel komitmen sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,690

Berdasarkan analisis jalur dengan dua model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur berikut :



Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Jalur

Jalur	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak langsung	
Pengembangan karir > Kepuasan Kerja	0,633	-	
Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	0,238	-	
Pengembangan karir > Komitmen Kerja	0,329	-	
Motivasi Kerja > Komitmen Kerja	0,235	-	
Kepuasan Kerja > Komitmen Kerja	0,379	-	
Pengembangan karir > Kepuasan Kerja > Komitmen Kerja		0,633 X 0,379 = 0,239	0,329 + 0,239 = 0,568
Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja > Komitmen Kerja		0,238 X 0,379 = 0,090	0,235 + 0,090 = 0,328

Sumber : Data Diolah, Tahun 2020

1. Model Kausal Pertama

Pengembangan karir memberi pengaruh langsung pada kepuasan kerja sebesar 0,633

Motivasi kerja memberi pengaruh langsung pada kepuasan kerja sebesar 0,238

2. Model Kausal Kedua

Pengembangan karir memberi pengaruh langsung pada komitmen kerja sebesar 0,329

Motivasi kerja memberi pengaruh langsung pada komitmen kerja sebesar 0,235

Kepuasan Kerja memberi pengaruh langsung pada komitmen kerja sebesar 0,379

3. Pengaruh Tidak Langsung

Pengembangan karir memberi pengaruh tidak langsung pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,568

Motivasi kerja memberi pengaruh tidak langsung pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,328

4. Pengaruh Total

Pengembangan karir memberi pengaruh total pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,239

Motivasi kerja memberi pengaruh total pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,090

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan Pengembangan karir memberi pengaruh langsung pada komitmen kerja sebesar 0,329 lebih rendah jika dibandingkan dengan Pengembangan karir memberi pengaruh tidak langsung pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja

Motivasi kerja memberi pengaruh langsung pada komitmen kerja sebesar 0,235 lebih rendah jika dibandingkan dengan Motivasi kerja memberi pengaruh tidak langsung pada komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja

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 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan karir > Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	0,028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pengembangan karir > Komitmen Kerja	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja > Komitmen Kerja	0,032	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja > Komitmen Kerja	0,007	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

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
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada pengembangan karir diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ho :Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Ha :Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,028) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja

Ho :Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Ha :Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada pengembangan karir diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian

Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Ho :Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Ha :Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Kriteria pengujian :

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

4. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
5. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
6. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja .

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Ho :Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Ho :Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,007) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Keong Nusantara Abadi adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan range umur 31 – 40 Tahun dan masa kerja 5 – 6 Tahun

4.5.1 Pembahasan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir yang menunjang akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi dan sebaiknya jika Pengembangan karir tidak menunjang akan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan karyawan sehingga karyawan akan tidak loyal pada perusahaan. Menurut Astrika (2017) Pengembangan Karir adalah adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja.

Dari hasil pengujian hipotesis I variable pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Kurniwati (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang menjajikan untuk karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaiknya PT. Keong Nusantara Abadi. Melakukan Pelatihan kepada karyawan internal maupun external meningkatkan karir karyawan dan akan meningkatkan kepuasan kerja

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja pekerjaannya. Paramita (2018)

motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari hasil pengujian hipotesis II variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaiknya PT. Keong Nusantara Abadi meningkatkan gaji karyawan sehingga karyawan termotivasi dan akan berdampak pada kepuasan kerja

4.5.3 Pembahasan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja

Pengembangan karir yang menunjang akan berdampak pada tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi dan sebaiknya jika Pengembangan karir tidak menunjang akan berdampak pada rendahnya tingkat Komitmen Organisasi karyawan sehingga karyawan akan tidak loyal pada perusahaan. Menurut Astrika (2017) Pengembangan Karir adalah adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja.

Dari hasil pengujian hipotesis III variable pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Kurniwati (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang menjajikan untuk karyawan akan meningkatkan komitmen kerja. Sebaiknya PT. Keong Nusantara Abadi. Meningkatkan mutu pendidikan karyawan sehingga akan meningkatkan komitmen kerja

4.5.4 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Motivasi kerja Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja pekerjaannya. Paramita (2018) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari hasil pengujian hipotesis IV variable motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaiknya PT. Keong Nusantara Abadi meningkatkan keselamatan kerja bagi karyawan sehingga akan meningkatkan komitmen kerja

4.5.5 Pembahasan kepuasan kerja Terhadap Komitmen Kerja

Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Bahri (2017) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan..

Dari hasil pengujian hipotesis V variable motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Kurniwati (2019)

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja.. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tercipta bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaiknya PT. Keong Nusantara Abadi khususnya para pimpinan lebih peduli kepada karyawan sehingga akan meningkatkan komitmen kerja Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Kurniwati (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.