

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif 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 :

4.3.1 Deskripsi karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah berjumlah 44 orang.

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	38
Perempuan	6
Jumlah	44

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 38. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 1.

4.1.1.2 Umur Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20 – 30 Tahun	18
31 - 40 Tahun	13
41 – 45 Tahun	13
Jumlah	44

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 30 tahun, artinya umur karyawan gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah yang menjadi responden di dominasi umur 20-30 tahun sebanyak 18 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 2.

4.1.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency
S1	28
Diploma	6
SMA/SMK	10
SD	0
Total	44

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan yang paling dominan adalah S1 (Sarjana), artinya pendidikan karyawan gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah sebanyak 28 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.1.4 Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Untuk mengetahui Masa Kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency
< 1 Tahun	1
1- 3 Tahun	15
> 3 Tahun	28
Total	44

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa Masa Kerja karyawan yang paling dominan adalah > 3 tahun, artinya masa kerja karyawan gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah yang menjadi responden di dominasi masa kerja > 3 tahun sebanyak 28 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pengembangan Karir, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan yang disebarakan kepada 44 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengembangkan karir	0	0	2	4,5	14	31,8	24	54,5	4	9,1
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	0	0	2	4,5	12	27,3	27	61,4	3	6,8

3	Perusahaan berusaha untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada	0	0	4	9,1	13	29,5	25	56,8	2	4,5
4	Perusahaan memberikan dorongan atau pelatihan untuk memotivasi kinerja agar lebih baik	0	0	1	2,3	12	27,3	26	59,1	5	11,4
5	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk menduduki jabatan	0	0	0	0	11	25,0	28	63,6	5	11,4
6	Karyawan memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, melalui keikutsertaan seminar / diskusi / workshop	0	0	1	2,3	8	18,2	33	75,0	2	4,5
7	Perusahaan selalu menentukan pengembangan karir melalui kualifikasi karyawan	0	0	2	4,5	9	20,5	29	65,9	4	9,1
8	Saya selalu mentaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan	0	0	1	2,3	9	20,5	31	70,5	3	6,8
9	Loyalitas karyawan sebagai syarat dalam program pengembangan karir	0	0	1	2,3	11	25,0	26	59,1	6	13,6
10	Sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan mempengaruhi motivasi kerja saya	0	0	1	2,3	10	22,7	29	65,9	4	9,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang **paling direspon** variabel Pengembangan Karir adalah pernyataan 9 yaitu **“Loyalitas karyawan sebagai syarat dalam program pengembangan karir”** dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 6 responden (13,6%). Sementara pernyataan yang **paling rendah di respon** adalah pernyataan 3 yaitu **“Perusahaan berusaha untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada”** dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 2 responden (4,5%) dan pernyataan 6 yaitu **“Karyawan memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan**

kemampuan, melalui keikutsertaan seminar/diskusi/workshop” dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 2 responden (4,5%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa yakin dapat melakukan dan menyelesaikan tugas	0	0	2	4,5	11	25,0	26	59,1	5	11,4
2	Melihat tugas yang sulit sebagai suatu tantangan	0	0	0	0	13	29,5	26	59,1	5	11,4
3	Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas	0	0	1	2,3	8	18,2	32	72,7	3	6,8
4	Percaya Dan Mengetahui Keunggulan Yang Dimiliki	0	0	11	25,0	10	22,7	20	45,5	3	6,8
5	Memiliki Motivasi Yang Baik Terhadap Dirinya Sendiri Untuk Pengembangan Dirinya	0	0	1	2,3	5	11,4	29	65,9	9	20,5
6	Komitmen Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Di Berikan	0	0	1	2,3	7	15,9	27	61,4	9	20,5
7	Mampu Menyelesaikan Tugas,Apapun Bentuk Tugas Yang Diberikan Dan Mencoba Tantangan Baru	0	0	10	22,7	5	11,4	27	61,4	2	4,5
8	Menampilkan Sikap Yang Menunjukkan Keyakinan Diri Pada Seluruh Proses Pembelajaran	0	0	1	2,3	7	15,9	30	68,2	6	13,6
9	Mampu Menguasai Berbagai Bidang Akademik Dalam Penyelesaian Tugas Dan Berpikir Positif	0	0	1	2,3	7	15,9	31	70,5	5	11,4
10	Mencoba Tantangan Baru	0	0	3	6,8	12	27,3	22	50,0	7	15,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang **paling direpson** variabel Efikasi Diri adalah pernyataan 5 yaitu “**Memiliki**

motivasi yang baik terhadap dirinya sendiri untuk pengembangan dirinya” dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 9 responden (20,5%) dan pernyataan 6 yaitu **“Komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan”** dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 9 responden (20,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 7 yaitu **“Mampu menyelesaikan tugas, apapun bentuk tugas yang diberikan dan mencoba tantangan baru”** dengan dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 2 responden (4,5%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan perusahaan tercapai dilihat dari kinerja karyawan	0	0	2	4,5	10	22,7	29	65,9	3	6,8
2	Selalu di tuntut untuk memberikan kualitas yang baik secara maksimal	0	0	1	2,3	12	27,3	24	54,5	7	15,9
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>Jobdesc</i>	0	0	2	4,5	8	18,2	28	63,6	6	13,6
4	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi, dan tuntas	0	0	2	4,5	7	15,9	27	61,4	8	18,2
5	Karyawan di tuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	0	0	4	9,1	12	27,3	20	45,5	8	18,2
6	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	0	0	2	4,5	7	15,9	28	63,6	7	15,9
7	Karyawan bersikap sopan dan ramah kepada pimpinan dan sesama karyawan serta konsumen	0	0	3	6,8	6	13,6	30	68,2	5	11,4

8	Karyawan merasa nyaman saat berada bersama-sama rekan kerjanya	0	0	2	4,5	8	18,2	28	63,6	6	13,6
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	2,3	7	15,9	29	65,9	7	15,9
10	Mampu datang bekerja tepat waktu	0	0	2	4,5	7	15,9	28	63,6	7	15,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang **paling direspon** variabel Kinerja Karyawan adalah pernyataan 4 yaitu **“Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi, dan tuntas”** dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 8 responden (18,2%) dan pernyataan 5 yaitu **“Karyawan diuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu”** dengan jumlah responden yang menyatakan **sangat setuju** sebanyak 8 responden (18,2%). Sementara pernyataan yang **paling rendah di respon** adalah pernyataan 1 yaitu **“Tujuan perusahaan tercapai dilihat dari kinerja karyawan”** dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (6,8%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada 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 26. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $Sig < Alpha$, maka valid dan apabila $Sig > Alpha$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	sig	alpha	Keterangan
Item 1	0,003	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,030	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Item 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, maka dengan demikian semua item pernyataan pada Pengembangan Karir dinyatakan valid karena nilai Sig 0,003 < Alpha 0,05. Maka pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Efikasi Diri (X2)

Pernyataan	Sig	alpha	Keterangan
Item 1	0,001	0,005	Valid
Item 2	0,011	0,005	Valid
Item 3	0,005	0,005	Valid
Item 4	0,001	0,005	Valid
Item 5	0,002	0,005	Valid
Item 6	0,005	0,005	Valid
Item 7	0,003	0,005	Valid
Item 8	0,001	0,005	Valid
Item 9	0,002	0,005	Valid
Item 10	0,000	0,005	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Efikasi Diri (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, maka dengan demikian

semua item pernyataan pada Efikasi Diri dinyatakan valid, karena nilai Sig 0,001 < Alpha 0,005. Maka pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	sig	alpha	Keterangan
Item 1	0,003	0,005	Valid
Item 2	0,006	0,005	Valid
Item 3	0,008	0,005	Valid
Item 4	0,000	0,005	Valid
Item 5	0,001	0,005	Valid
Item 6	0,000	0,005	Valid
Item 7	0,001	0,005	Valid
Item 8	0,002	0,005	Valid
Item 9	0,001	0,005	Valid
Item 10	0,000	0,005	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, maka dengan demikian semua item pernyataan pada Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena nilai Sig 0,003 < Alpha 0,005. Maka pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 26. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasikoefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,879	Sangat Tinggi
Efikasi Diri	0,821	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,846	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,879 untuk Pengembangan Karir (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi. nilai cronbach's alpha sebesar 0,821 untuk variabel Efikasi Diri (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,846 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 11.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48545357
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.069
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika tingkat signifikansi probabilitas >0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,847	0,05	Linier
Efikasi Diri	0,055	0,05	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,847 > Alpha yaitu 0,05 . Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,055 > Alpha yaitu 0,05. Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2.608	2.086		1.250	.218		
Pengembangan_Karir	.464	.162	.461	2.873	.006	.113	8.834
Efikasi_Diri	.488	.160	.491	3.056	.004	.113	8.834

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation factor (VIF)* dari variabel pengembangan karir dan efikasi diri lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi antara variabel bebas yang meliputi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.608	2.086		1.250	.218
	pengembangan karir	.464	.162	.461	2.873	.006
	Efikasi Diri	.488	.160	.491	3.056	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2.608 + 0,464 \text{ pengembangan karir} + 0,488 \text{ efikasi diri} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.608. Artinya adalah apabila variabel independen (pengembangan karir dan efikasi diri) diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 2,608.
2. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada pengembangan karir (X1), sedangkan variabel lain dianggap konstan (0). kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464.
3. Jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri (X2), sedangkan variabel lain dianggap konstan nol (0). Maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,488.

Tabel 4.17 Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.874	1.521

a. Predictors: (Constant), Efikasi_Diri, Pengembangan_Karir
Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Hasil uji nilai R adalah 0,938, berarti hubungan antara variabel independen (pengembangan karir dan efikasi diri) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 93,8%. Sedangkan hasil koefisien determinasinya *Adjusted R square* sebesar 0.880. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (X) yang meliputi pengembangan karir dan efikasi diri mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 88,0% terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Pengembangan Karir (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

H_a = Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.557	2.258		1.575	.123
	Pengembangan_Karir	.929	.060	.924	15.613	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 15,613 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=44-2=42$) adalah 1,681 jadi t hitung ($15,613 > t$ tabel (1,681), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

2. Pengaruh Efikasi Diri (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Efikasi Diri (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah

H_a = Efikasi Diri (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Efikasi Diri

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.749	2.217		1.691
	Efikasi_Diri	.920	.058	.925	15.814
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Efikasi Diri (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 15,814 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=44-2=42$) adalah 1,681 jadi t hitung ($15,814 > t$ tabel (1,681), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Pengembangan Karir dan Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah

H_a : Pengembangan Karir dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.754	2	348.877	150.754	.000 ^b
	Residual	94.883	41	2.314		
	Total	792.636	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efikasi_Diri, Pengembangan_Karir

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 44 - 3 = 41$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,23 dan F hitung 150,754.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 150,754 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian gudang (Y) PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa Pengembangan Karir (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karir yang didapat. Jika perusahaan menerapkan pengembangan karir dan terus memperbaiki kualitasnya baik dalam bentuk fisik dan non-fisiknya sehingga, menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

4.6.2 Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Efikasi diri yang baik sangat perlu sekali ditanamkan pada diri seorang karyawan, karena dengan adanya efikasi diri maka karyawan akan memiliki gairah dalam bekerja dan dipengaruhi pula oleh kondisi di dalam perusahaan seperti hubungan yang terjalin baik diantara para karyawannya. Efikasi Diri merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan Karier dan Self Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana Pengembangan Karier merupakan faktor eksternal dan Self Efficacy merupakan faktor internal yang keduanya sama-sama memiliki keterlibatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi serta baik penerapan pengembangan karier dan efikasi diri maka mengakibatkan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan.