

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

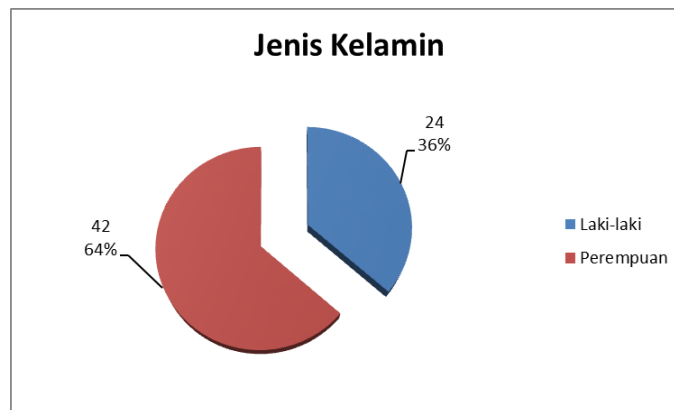
Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat berjumlah 66 responden. Untuk mengetahui data jenis kelamin, Usia responden dan Pendidikan responden dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Grafik 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Grafik Pie 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: data diolah, 2022

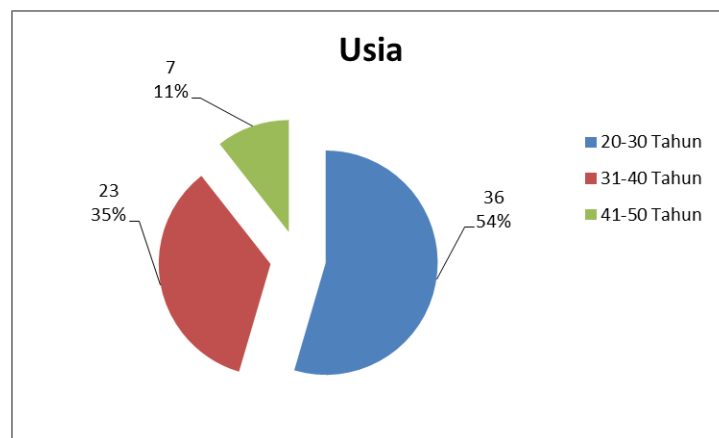
Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 24 responden (36%), dan karakteristik responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 responden (64%). Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat adalah didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (64%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut Ini Peneliti Sajikan Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Grafik 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Grafik Pie 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Sumber: data diolah, 2022

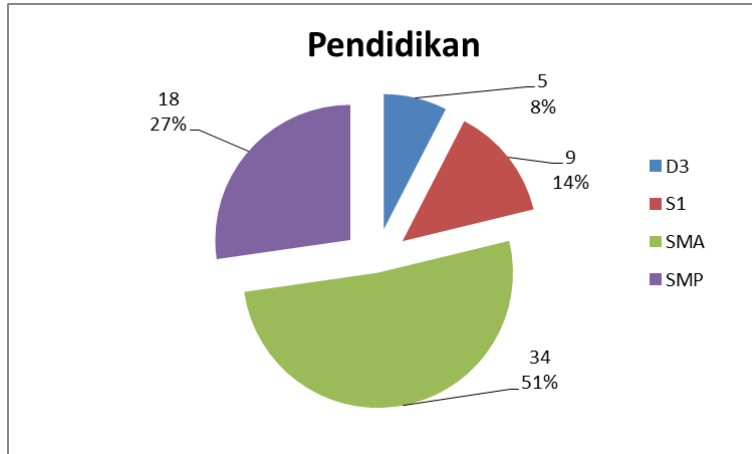
Berdasarkan Grafik Pie 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, karakteristik responden berdasarkan usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi sebanyak 36 orang atau sebesar 54 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut Ini Peneliti Sajikan Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Grafik 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Grafik Pie 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Grafik Pie 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada responden, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui sma menempati tingkat tertinggi sebanyak 34 orang atau sebesar 51 %

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)	
		F	F	F	F	F	
1.	K 1	16	24	18	8	0	3,73
2.	K 2	13	25	19	7	2	3,61
3.	K 3	13	18	21	5	9	3,32
4.	K 4	15	24	8	17	2	3,50
5.	K 5	10	23	11	10	12	3,14
6.	K 6	18	31	5	7	5	3,76
7.	K 7	12	25	21	7	1	3,61
8.	K 8	11	26	21	6	2	3,58
9	K 9	11	38	13	2	2	3,82
10	K 10	20	39	7	0	0	4,20
11	K 11	14	30	14	4	4	3,70
12	K 12	15	44	4	1	2	4,05
13	K 13	11	29	15	5	6	3,52
14	K 14	3	32	19	5	7	3,29
Total Rata-Rata							3,627

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.1 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden pernyataan 10 mengenai “Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan”mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 20 orang sedangkan pernyataan 14 mengenai “Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang . Berdasarkan table 4.4 diatas diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,627 % yang artinya tinggi.

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS(1)	
		F	F	F	F	F	
1.	BO 1	21	30	13	2	0	4,06
2.	BO 2	24	25	12	5	0	4,03
3.	BO 3	17	24	21	3	1	3,80
4.	BO 4	14	23	25	4	0	3,71
5.	BO 5	14	27	22	3	0	3,79
6.	BO 6	10	18	31	6	1	3,45
7.	BO 7	11	21	19	15	0	3,42
8.	BO 8	13	19	22	11	1	3,48
9	BO 9	14	22	19	10	1	3,58
10	BO 10	17	24	21	3	1	3,80
11	BO 11	14	23	25	4	0	3,71
12	BO 12	14	27	22	3	0	3,79
13	BO 13	10	18	31	6	1	3,45
14	BO 14	11	21	19	15	0	3,42
Total Rata-Rata							3,68

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.2 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden pernyataan 2 mengenai “Dalam mengambil suatu keputusan, saya selalu mencari jalan keluar yang inovatif” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 24 orang, sedangkan pernyataan 6 dan 13 mengenai “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan” dan “Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggotasatuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 10 orang. Berdasarkan table 4.5 diatas diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,68 % yang artinya tinggi.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS(1)	
		F	F	F	F	F	
1.	PK 1	21	31	13	1	0	4,09
2.	PK 2	25	24	13	4	0	4,06
3.	PK 3	17	23	22	3	1	3,79
4.	PK 4	15	28	22	1	0	3,86
5.	PK 5	12	23	19	12	0	3,53
6.	PK 6	15	20	20	10	1	3,58
7.	PK 7	16	23	18	9	0	3,70
8.	PK 8	11	28	22	5	0	3,68
Total Rata-Rata							3,78

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden pernyataan 2 mengenai “Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 25 orang, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Manajemen perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 11 orang. Berdasarkan table 4.8 diatas diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,78% yang artinya tinggi.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS(1)	
		F	F	F	F	F	
1.	KK 1	21	31	13	1	0	4,09
2.	KK 2	25	24	13	4	0	4,06
3.	KK 3	17	23	22	3	1	3,79
4.	KK 4	15	23	26	2	0	3,77
5.	KK 5	15	28	22	1	0	3,86
6.	KK 6	11	21	30	4	0	3,59
7.	KK 7	12	23	19	12	0	3,53
8.	KK 8	15	20	20	10	1	3,58
9	KK 9	16	23	18	9	0	3,70
10	KK 10	16	24	18	8	0	3,73
Total Rata-Rata							3,77

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden pernyataan 2 mengenai “Saya tidak berniat berhenti kerja karena saya betah bekerja di sini.” mendapat respon tertinggi dengan menjawab sangat setuju yaitu 25 orang, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 11 orang. Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,77 % yang artinya tinggi.

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 diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,005	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 8	0,007	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 11	0,021	0,050	Signifikan< Alpha	Valid

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 12	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel kompensasi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompensasi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid karena nilai Signifikan < Alpha.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,005	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,010	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 11	0,005	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 13	0,010	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 14	0,00	0,050	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas budaya organisasi dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel budaya organisasi. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid karena nilai signifikan < alpha.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir (X3)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Signifikan< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel pengembangan karir dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pengembangan karir. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid karena nilai Signifikan < Alpha.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,022	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,027	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 10	0,022	0,050	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel kepuasan kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerjadinyatakan valid karena nilai Signifikan < Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,866	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,852	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir (X3)	0,765	0,6000-0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,753	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 Nilai cronbach' alpha variabel kompensasi (X1) sebesar 0,866, dengan tingkat reliable sangat tinggi, untuk variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,852 dengan tingkat reliable sangat tinggi, untuk variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 dengan tingkat reliable tinggi dan untuk variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,753 yang artinya tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,971	0,050	Berdistribusi Normal
2	Budaya Organisasi (X2)	0,155	0,050	Berdistribusi Normal
3	Pengembangan Karir (X3)	0,138	0,050	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel output 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi (x1) adalah 0,971 lebih besar dari 0,050 dan variabel budaya organisasi (2) adalah 0,155 lebih besar dari 0,050 dan variabel pengembangan karir (x3) 0,138 lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel kompensasi (x1), budaya organisasi (x2) dan pengembangan karir (x3) berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,990	1,010	Tidak gejala multikolinieritas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,406	2,465	Tidak gejala multikolinieritas
2	Pengembangan Karir (X3)	0,408	2,450	Tidak gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi 0,990 , budaya organisasi 0,406 dan pengembangan karir 0,408 semua variabel lebih besar dari 0,10. sementara itu nilai vif untuk variabel kompensasi 1,010 , budaya organisasi 2,465 dan pengembangan karir 2,450 semua variabel lebih kecil dari 10,00. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,833	2,004		1,913	,060
	Kompensasi	,047	,023	,097	2,010	,049
	Budaya Organisasi	,128	,042	,229	3,033	,004
	Pengembangan Karir	,822	,085	,727	9,641	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 3,833$ koefisien $b_1 = 0,047$, $b_2 = 0,128$, $b_3 = 0,822$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3.833 + 0,047X_1 + 0,128X_2 + 0,822X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,833 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir ($X = 0$) maka skor Kepuasan Kerja pegawai sebesar 3.833.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,047 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,047.

3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,128 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,128.
4. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (x_3) sebesar 0,822 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan pengembangan karir maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,822.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.13 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,856	,849	1,598
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir				

Sumber: diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 Terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh r sebesar 0,925 atau 92,50 % berarti tingkat hubungan antara kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja hubungannya sangat tinggi, sedangkan nilai r square (r^2) diperoleh sebesar 0,856 atau 85,60% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir tingkat hubungannya sangat tinggi selebihnya 14,40 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,050$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

4.5.1.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat..

Rumusan Hipotesis

H_0 -a = Kompensasi (X1) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H_1 -a = Kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.14 Tabel coefficients uji t
Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Tabel coefficients		
Variabel	t_{hitung}	Sig.
Kompensasi	2,010	0,049

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,010 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,049 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -a ditolak dan H_1 -a diterima, dengan kata lain kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

4.5.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Rumusan Hipotesis

H_0 -b = Budaya organisasi (X2) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H_1 -b = Budaya organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Tabel coefficients uji t
Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel coefficients		
Variabel	t_{hitung}	Sig.
Kompensasi	3,033	0,004

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 3,033 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,004 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -b ditolak dan H_1 -b diterima, dengan kata lain budaya organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

4.5.1.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Rumusan Hipotesis

H_0 -c = Pengembangan Karir (X3) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H_1 -c = Pengembangan Karir (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t
Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel coefficients		
Variabel	t _{hitung}	Sig.
Kompensasi	9,641	0,000

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 9,641 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -c ditolak dan H_1 -c diterima, dengan kata lain pengembangan karir (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan karir(X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Tabel 4.17 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	941,544	3	313,848	122,848	,000 ^b
	Residual	158,395	62	2,555		
	Total	1099,939	65			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan karir(X3)						

Sumber: data diolah tahun 2022

Hipotesis Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H0-d = Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan karir (X3) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H1-d = Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada $\alpha 0,05$ ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 maka diperoleh F_{hitung} adalah 122,848 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) dengan ($n - k = 66 - 3 = 63$, $k - 1 = 4 - 1 = 3$) adalah 2,75. Dengan demikian $F_{hitung} 122,848 > F_{tabel} 2,75$ atau $sig 0,000 < 0,050$ hasil ini berarti H0-d ditolak dan H1-d diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1), budaya organisasi (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 2,010 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,049 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -a ditolak dan H_1 -a diterima, dengan kata lain Kompensasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Berdasarkan interpretasi diatas dapat dilihat secara jelas kompensasi mempunyai pengaruh yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini kemungkinan disebabkan karena dari segi jender karyawan lebih banyak perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Kemungkinan perempuan bekerja karena menambah pendapatan keluarganya sehingga mereka tidak terlalu mempermasalahkan kompensasi yang ada, berbeda dengan laki-laki yang mungkin sangat memperhatikan kompensasi karena mereka bekerja sebagai kepala keluarga.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 3,033 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,004 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -b ditolak dan H_1 -b diterima, dengan kata lain Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif, memiliki pengaruh tertinggi kedua jika dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini kemungkinan disebabkan karena, yang pertama komunikasi yang kurang harmonis antara karyawan senior dengan karyawan baru di perusahaan yang akan membuat internalisasi nilai-nilai menjadi terhambat dan berpotensi menimbulkan konflik atau salah persepsi. Kedua

disebabkan oleh kesenjangan generasi dengan mayoritas usia muda menjadi hambatan yang cukup sulit dan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, kemajuan teknologi berdampak signifikan pada pola pikir dan cara kerja karyawan muda termasuk mencerna budaya organisasi perusahaan. Ketiga disebabkan karena hubungan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan atasan.

4.6.3 Pembahasan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil uji statistik Pengembangan Karir (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 9,641 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.668 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 -c ditolak dan H_1 -c diterima, dengan kata lain Pengembangan Karir (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi diantara variabel lainnya. Hal ini disebabkan oleh dari segi usia dimana mayoritas karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat adalah usia muda, yang memiliki jiwa tinggi dalam mengembangkan karir namun belum tercapai dengan baik dip perusahaan. Akan berbeda jika kita bandingkan dengan usia lebih tua dimana usia tidak terlalu menjadi tolak ukur untuk mengembangkan karir karena sudah senior. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2012) yang menyatakan bahwa dari sisi usia Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya.

4.6.4 Pembahasan Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian **Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) Dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat**. diperoleh F_{hitung} adalah 122,848 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 66 - 3 = 63$, $k - 1 = 4 - 1 = 3$) adalah 2,75. Dengan demikian $F_{hitung} 122,848 > F_{tabel} 2,75$ atau $sig 0,000 < 0,050$ hasil ini berarti H_0 -d ditolak dan H_1 -d diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan karir(X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

Secara empiris, adanya pengaruh secara bersama-sama dari kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir. Ketiga variabel tersebut dapat menurunkan atau meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, karyawan memiliki penilaian terhadap budaya kerja yang baik dan pada saat yang sama karyawan merasa kompensasi yang diterima cukup tinggi sehingga membantu pengembangan karir karyawan tersebut. Kondisi karyawan tersebut mendukung untuk memberikan yang terbaik dan rasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada kemungkinan lain misalnya, karyawan yang memiliki penilaian pada budaya organisasi di tempat kerja yang baik namun karyawan tersebut memiliki kompensasi yang kurang dan tidak memberikan pengembangan karir yang meningkat, tentunya hal ini akan memberikan kepuasan kerja yang tidak optimal. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimum dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi, kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Yang kedua lebih meningkatkan budaya organisasi dengan cara yang pertama membuat aturan dasar, pembuatan batas ataupun aturan sangat diperlukan, baik untuk mengelola mereka secara internal ataupun eksternal dan ini tentunya harus diikuti oleh anggota tim secara sadar. Batasan ataupun aturan ini akan membantu membentuk inti dari budaya kerja di organisasi, serta menjadi aturan penting dalam bekerja. Yang kedua menetapkan tujuan bersama, setelah organisasi memiliki dasar ini, maka pihak manajemen dapat menambahkan visi dan tujuan bersama. Untuk kemudian mulai mendefinisikan peran masing-masing individu dalam pencapaiannya. Yang ketiga menetapkan akuntabilitas, setiap anggota tim perlu memahami peran mereka masing-masing. karena setiap karyawan tentunya memiliki perbedaan ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja. Penentuan peran ini akan membantu organisasi dalam menetapkan harapan masing-masing individu. Ketiga menetapkan mentor komponen kunci untuk menghidupkan budaya datang melalui bimbingan yang dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten. Mereka inilah yang lebih berpengalaman di perusahaan dan memiliki pemahaman budaya yang kuat, dapat memainkan peran penting dalam melatih karyawan baru.

Yang ketiga lebih meningkatkan lagi pengembangan karir karyawan dengan cara perusahaan sebaiknya memberikan umpan balik atau pengarahan berupa informasi dan evaluasi kerja secara periodik kepada seluruh karyawan. Kedua, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas pelatihan yang diadakan, hal ini untuk dapat lebih mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketiga, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan loyalitas karyawan sebagai acuan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Dalam bekerja, seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan diri. Pengembangan diri tersebut salah satunya berbentuk pengembangan karier dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing pegawai.

