

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah pengembangan karir sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Kepuasan kerja memiliki 27 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam dua indikator, yaitu gaji dan keuntungan dalam bidang *finansial* dan rekan kerja, Dimana indikator gaji dan keuntungan dalam bidang *finansial* memiliki sub indikator gaji pokok, tunjangan (asuransi kesehatan, cuti kerja tetap

dibayar). Indikator rekan kerja memiliki sub indikator keharmonisan antar rekan kerja, kerjasama yang baik antar rekan kerja.

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala Likert sebanyak 27 pernyataan yang diisi oleh 36 Karyawan PT. Fondanusa Aditama bagian produksi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi adalah 125, jumlah skor adalah 3.981, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (Y) sebesar 110,58, varians (S^2) sebesar 73,05 dan simpangan baku (S) sebesar 8,55 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 27).

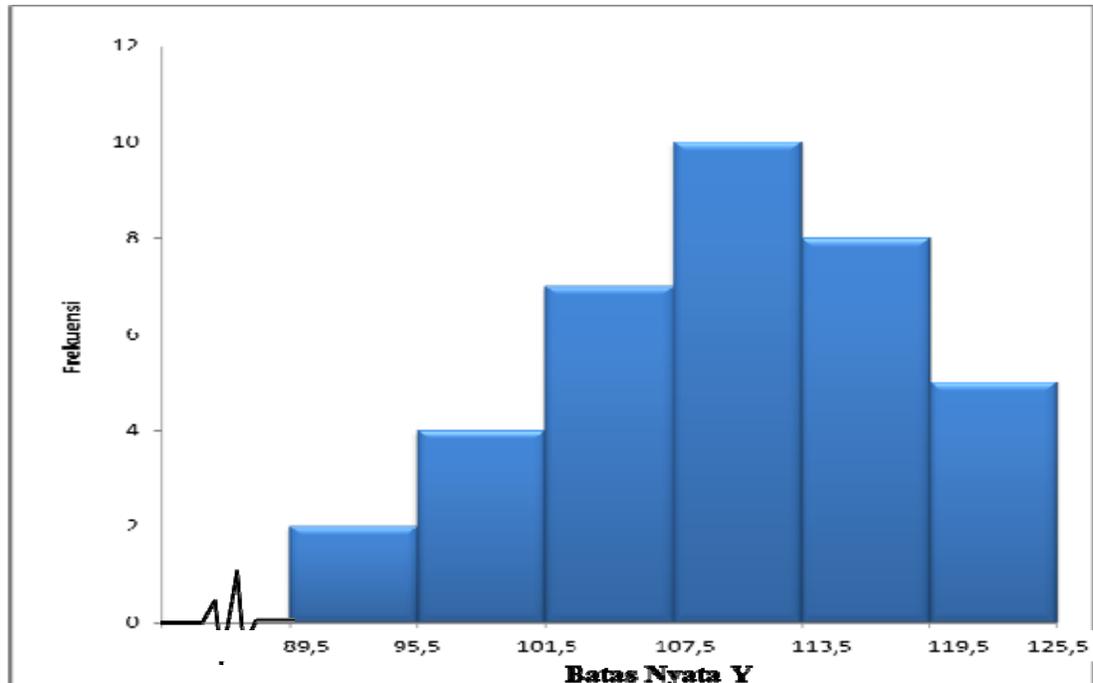
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 31).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
90 - 95	89.5	95.5	2	5.6%
96 - 101	95.5	101.5	4	11.1%
102 - 107	101.5	107.5	7	19.4%
108 - 113	107.5	113.5	10	27.8%
114 - 119	113.5	119.5	8	22.2%
120 - 125	119.5	123.5	5	13.9%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 10 yang terletak pada interval ke 4 yakni antara

108-113 dengan frekuensi relatif sebesar 37,8%. Sementara, frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke 1, yakni antara 90-95 dengan frekuensi relatif 5,6%. Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV. 1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah gaji dan keuntungan dalam bidang *Finansial*, yaitu sebesar 51%. Kemudian, indikator rekan kerja, yaitu sebesar 49%. Dari data tersebut dapat terlihat indikator gaji dan keuntungan dalam bidang *Finansial* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

2. Data Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki 28 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam empat indikator yaitu, eksposur, kesetiaan pada organisasi, mentor, tumbuh/berkembang. Dimana indikator eksposur memiliki sub indikator promosi, pemindahan/mutasi/transfer. Indikator Kesetiaan pada organisasi memiliki sub indikator tetap terus berada dalam organisasi, tidak berniat berhenti kerja. Indikator mentor memiliki sub indikator panduan/nasihat karir. Indikator tumbuh/berkembang memiliki sub indikator pelatihan.

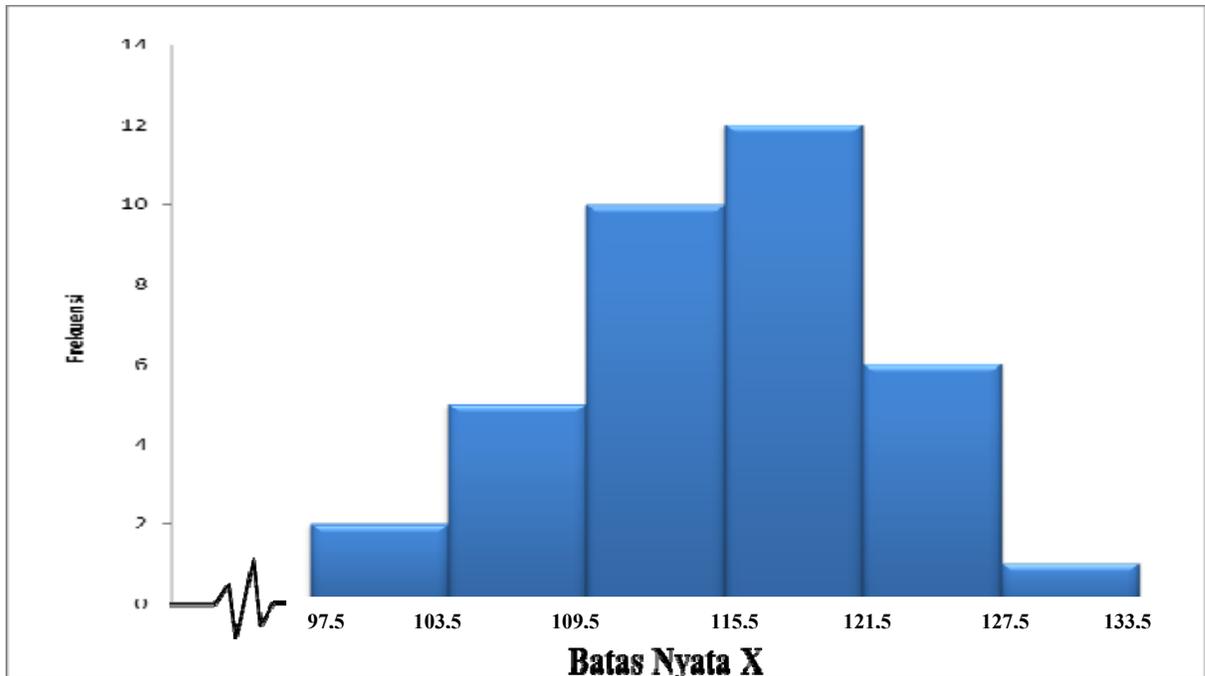
Data pengembangan karir diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala Likert sebanyak 28 pernyataan yang diisi oleh 36 Karyawan bagian produksi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 98 dan skor tertinggi adalah 133, jumlah skor adalah 4188, sehingga rata-rata skor pengembangan karir (\bar{X}) sebesar 116,33, varians (S^2) sebesar 50,34 dan simpangan baku (S) sebesar 7,10 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 29).

Distribusi frekuensi data pengembangan karir dapat dilihat pada tabel IV.4, di mana rentang skor adalah 35, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 6 (Proses perhitungan pada lampiran 30).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
98 - 103	97.5	103.5	2	5.6%
104 - 109	103.5	109.5	5	13.9%
110 - 115	109.5	115.5	10	27.8%
116 - 121	115.5	121.5	12	33.3%
122 - 127	121.5	127.5	6	16.7%
128 - 133	127.5	131.5	1	2.8%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel pengembangan karir, yaitu 12 yang terletak pada interval ke 4 yakni antara 116-121 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke 6 yakni antara 128-131 dengan frekuensi relatif 2,8%. Untuk mempermudah penafsiran data pengembangan karir, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



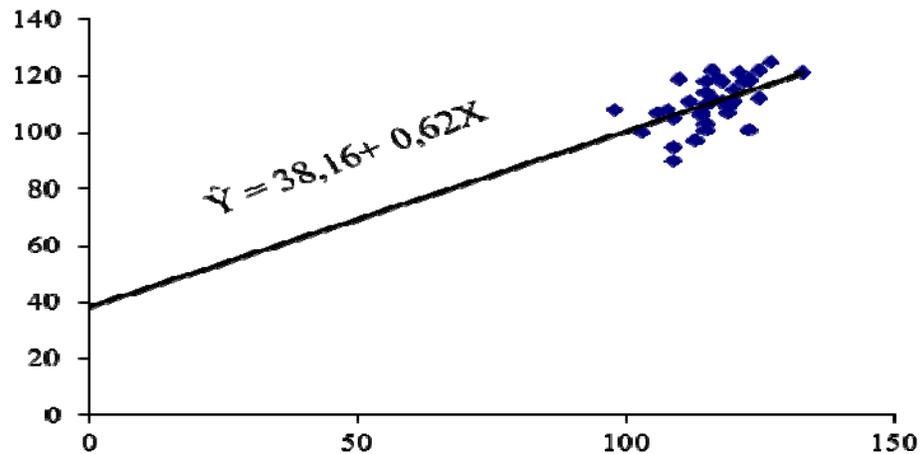
variabel pengembangan karir terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah eksposur dan tumbuh/berkembang, yaitu sebesar 26%, indikator mentor, yaitu sebesar 25%, dan yang terakhir indikator kesetiaan pada organisasi, yaitu sebesar 24% (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 42).

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,62 dan menghasilkan konstanta sebesar 38,16. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 38,16 + 0,62 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor

pengembangan karir (X) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,62 skor pada konstanta 38,16 (Proses perhitungan pada lampiran 28).



Gambar IV.3
Persamaan Garis $\hat{Y} = 38,16 + 0,62 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 36 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$

dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,0721$ sedangkan $L_t = 0,14767$. Ini berarti $L_o < L_t$ (Perhitungan terdapat pada lampiran 33). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3, sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

sNo.	Galat	Lo	Ltabel	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,0721	0,14767	Terima Ho	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 19$ dan dk penyebut $(n-k) = 15$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,15$ sedangkan $F_{tabel} = 2,33$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 37).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,

di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 12,32 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,13. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 12,32 > F_{tabel} 4,13$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 36). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.4
Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja
 $\hat{Y} = 38,16 + 0,62 X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	36	442293			
Regresi (a)	1	439790.03		12.32 ^{*)}	4.13
Regresi (b/a)	1	653.93	653.93		
Residu	34	1849.04	54.38		
Tuna Cocok	19	1083.83	57.04	1.15 ^{ns)}	2,33
Galat Kekeliruan	15	765.22	51.01		

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0.517$ (Proses perhitungan

dapat dilihat pada lampiran 39). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.5

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
		0,517	26,71%	3,520

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $3,520 > 1,70$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.5 di atas diperoleh $t_{hitung} = 3,520 > t_{tabel} = 1,70$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,517$ adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,517^2) = 0,2671$ berarti sebesar 26,71% kepuasan kerja pada Karyawan PT. Fondanusa Aditama ditentukan oleh pengembangan karir (Proses perhitungan pada lampiran 41).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT. Fondanusa Aditama. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja atau

semakin tinggi kesempatan pengembangan karir, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Sementara, kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada Karyawan PT. Fondanusa Aditama sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.