

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Jaya Beton Indonesia. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 23 Mei 2022. Peneliti menyebarkan 68 kuesioner kepada responden dengan melakukan pendistribusian secara manual (*offline*) atau secara langsung di perusahaan dan semua kuesioner kembali berjumlah sama dengan yang telah disebar. Dari kuesioner yang diterima, tidak terdapat *missing data*.

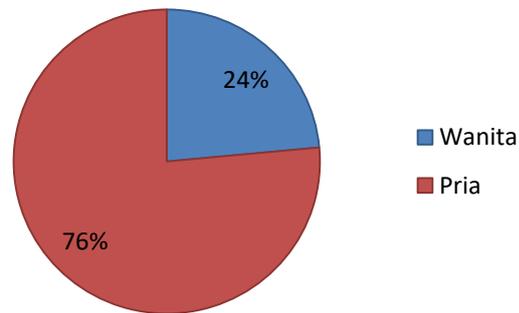
Responses Rate

- *Offline* $\frac{68}{68} \times 100\% = 100\%$

Total *Responses Rate* $\frac{68}{68} \times 100\% = 100\%$

Dalam melakukan pengisian kuesioner *offline*, pengumpulan data responden sudah sesuai dengan yang telah direncanakan. Kuesioner *offline* yang telah didistribusikan sebanyak 68 kuesioner kembali sesuai dengan jumlah banyaknya kuesioner yaitu 68 atau 100%, hal ini dikarenakan seluruh lembar kuesioner diisi dan dikembalikan oleh responden yang bersangkutan dengan sesuai dan baik. Data yang diperoleh akan ditabulasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status pernikahan. Berikut hasil tabulasi data karakteristik responden:

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

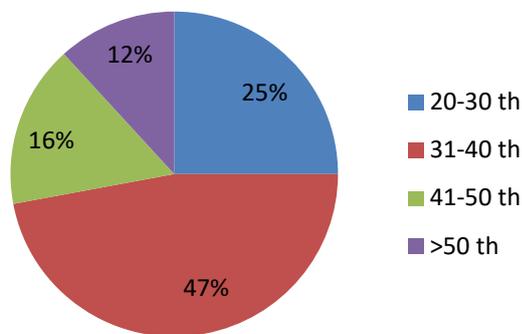


Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu pria lebih dominan dengan persentase sebesar 75% (52 orang) dan wanita sebesar 24% (16 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan dengan jenis kelamin pria.

4.1.1.2 Usia Responden

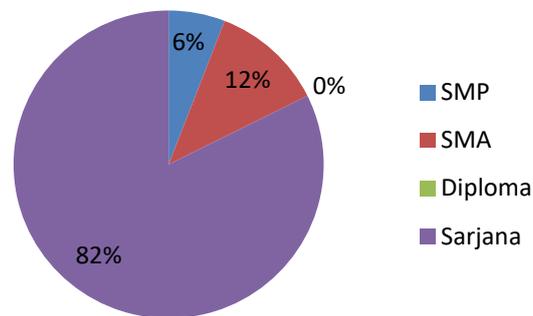


Gambar 4. 2 Persentase Usia Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-40 th merupakan responden yang paling dominan yaitu memiliki persentase sebesar 49% (32 orang), usia 20-30 th memiliki persentase 25% (17 orang), usia 41-50 th memiliki persentase yang sama yaitu 16% (11 orang), dan usia >50 th memiliki persentase 12% (8 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 31-40 th.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

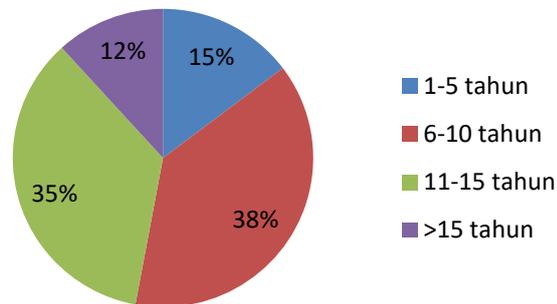


Gambar 4. 3 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah sarjana dengan persentase sebesar 82% (56 orang), SMA dengan persentase sebesar 12% (8 orang), SMP dengan persentase sebesar 6% (4 orang), dan diploma dengan persentase 0% (0 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana.

4.1.1.4 Lama Bekerja Responden

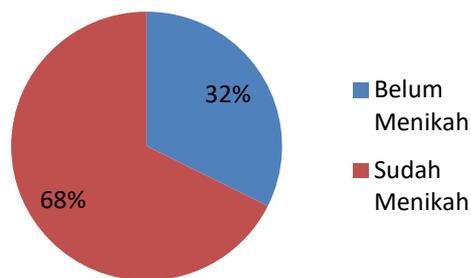


Gambar 4. 4 Persentase Lama Bekerja Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan jika dilihat dari lama bekerja adalah rentang 6-10 tahun dengan persentase 38% (26 orang), 11-15 tahun dengan persentase 35% (24 orang), 1-5 tahun dengan persentase 15% (10 orang), dan > 15 tahun memperoleh persentase 12% (8 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun.

4.1.1.5 Status Pernikahan Responden



Gambar 4. 5 Persentase Status Pernikahan Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.5 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan jika dilihat dari status pernikahan adalah sudah menikah dengan persentase 68% (46 orang) dan belum menikah memperoleh persentase sebesar 32% (22 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan status pernikahannya yaitu sudah menikah.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif, yang dapat ditinjau terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan nilai maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini *mean* merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* yang merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviation* yang mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai *standard deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

Nilai minimum merupakan jawaban responden semakin bervariasi. Nilai minimum merupakan jawaban terendah berdasarkan skala *likert* yang telah ditetapkan pada penelitian ini (1-5). Nilai minimum 1 dapat diartikan sangat tidak setuju, nilai 2 dapat diartikan tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan netral yang menggambarkan responden tidak berpihak untuk setuju maupun tidak setuju dan memiliki kecenderungan tidak memahami atau menguasai pernyataan pada kuesioner, nilai 4 dapat diartikan responden setuju, dan nilai 5 dapat diartikan responden sangat setuju dengan pernyataan. Jawaban responden yang tertinggi atau nilai *maximum* pada kuesioner adalah dengan nilai 5.

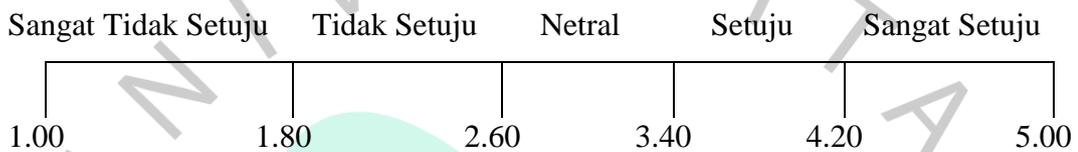
4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Penghargaan

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel penghargaan yang digunakan 12 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian gambaran dari rentang skor untuk analisis deksriptif adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 6 Garis Kontinum Total Skor



Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel penghargaan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kategori Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Penghargaan

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Penghargaan

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P ₁ X ₁	68	2	5	4.16	.637
P ₂ X ₁	68	2	5	4.09	.663
P ₃ X ₁	68	2	5	4.00	.753
P ₄ X ₁	68	1	5	3.90	.900
P ₅ X ₁	68	1	5	3.97	.880
P ₆ X ₁	68	2	5	4.18	.732

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P ₇ X ₁	68	1	5	3.97	.930
P ₈ X ₁	68	2	5	4.01	.819
P ₉ X ₁	68	1	5	3.82	.809
P ₁₀ X ₁	68	1	5	3.81	1.149
P ₁₁ X ₁	68	1	5	4.01	.872
P ₁₂ X ₁	68	1	5	4.04	.953
Valid N (<i>listwise</i>)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 di atas, *descriptive statistics* variabel penghargaan dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator P₁₀X₁ dengan nilai *mean* sebesar 3.81 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan P₁₀X₁, yaitu saya dibayar untuk setiap lembur kerja. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator P₆X₁ dengan nilai *mean* 4.18 yang artinya responden cenderung setuju terhadap pernyataan P₆X₁, yaitu kinerja saya diakui di perusahaan ini. Total *mean* pada variabel penghargaan adalah sebesar 4.00 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

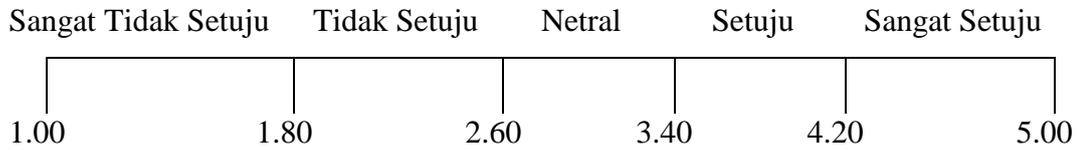
4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel pengembangan karir yang digunakan 14 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian gambaran dari rentang skor untuk analisis deksriptif adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 7 Garis Kontinum Total Skor



Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK ₁ X ₂	68	1	5	4.13	.689
PK ₂ X ₂	68	3	5	4.06	.644
PK ₃ X ₂	68	2	5	4.19	.675
PK ₄ X ₂	68	1	5	4.00	1.184
PK ₅ X ₂	68	3	5	4.28	.709
PK ₆ X ₂	68	3	5	4.22	.643
PK ₇ X ₂	68	3	5	4.07	.654
PK ₈ X ₂	68	3	5	4.35	.707
PK ₉ X ₂	68	1	5	4.01	.872
PK ₁₀ X ₂	68	1	5	3.93	.816
PK ₁₁ X ₂	68	1	5	4.00	.864

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK ₁₂ X ₂	68	1	5	3.74	1.045
PK ₁₃ X ₂	68	3	5	4.07	.676
PK ₁₄ X ₂	68	1	5	3.90	.995
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 di atas, *descriptive statistics* variabel pengembangan karir dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator PK₁₂X₂ dengan nilai *mean* sebesar 3.74 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan PK₁₂X₂, yaitu perusahaan tempat saya bekerja melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator PK₈X₂ dengan nilai *mean* 4.35 yang artinya responden cenderung setuju terhadap pernyataan PK₈X₂, yaitu pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan saya. Total *mean* pada variabel pengembangan karir adalah sebesar 4.07 yang berarti responden cenderung setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

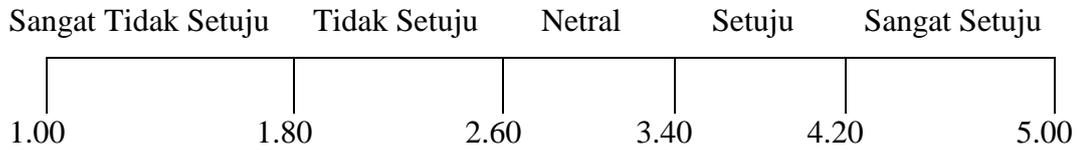
4.1.2.5 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel kepuasan kerja yang digunakan 15 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian gambaran dari rentang skor untuk analisis deksriptif adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 8 Garis Kontinum Total Skor



Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel penghargaan berdasarkan keseluruhan item soal dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK ₁ Y	68	1	5	4.00	.864
KK ₂ Y	68	3	5	4.07	.698
KK ₃ Y	68	2	5	4.24	.626
KK ₄ Y	68	2	5	4.19	.675
KK ₅ Y	68	2	5	4.22	.709
KK ₆ Y	68	2	5	4.06	.710
KK ₇ Y	68	1	5	4.22	.730
KK ₈ Y	68	1	5	3.96	.836
KK ₉ Y	68	3	5	4.16	.589
KK ₁₀ Y	68	1	5	4.12	.702

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK ₁₁ Y	68	3	5	4.16	.637
KK ₁₂ Y	68	2	5	4.13	.667
KK ₁₃ Y	68	1	5	4.13	.710
KK ₁₄ Y	68	2	5	4.21	.636
KK ₁₅ Y	68	3	5	4.25	.632
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 di atas, *descriptive statistics* variabel kepuasan kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator KK₈Y dengan nilai *mean* sebesar 3.96 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan KK₈Y, yaitu saya merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator KK₁₅Y dengan nilai *mean* 4.25 yang artinya responden cenderung setuju terhadap pernyataan KK₁₅Y, yaitu saya memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain. Total *mean* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.14 yang berarti responden cenderung setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas pada penelitian ini, terdapat data 68 responden dengan penyebaran kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT Jaya Beton Indonesia untuk menguji validitas pada kuesioner yang telah dibuat. Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Tujuan untuk melakukan uji validitas yaitu untuk memperoleh informasi dari responden bahwa setiap item pernyataan yang ada pada kuesioner valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Untuk mengetahui apakah variabel yang diuji tersebut valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 5% = 0.05 dan data yang digunakan adalah N = 68 pada taraf signifikansi 5%, sehingga r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0.235. Pernyataan

dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam pengujian hipotesis apabila koefisien korelasi seluruh pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.235), sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akurasi alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas pada masing-masing variabel.

4.1.3.1 Uji Validitas Variabel Penghargaan (X1)

Uji validitas pada variabel penghargaan diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara manual kepada responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengumpulan data terhadap 68 responden dengan 12 item pernyataan:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P ₁ X ₁	0,699	0.235	Valid
P ₂ X ₁	0,635	0.235	Valid
P ₃ X ₁	0,697	0.235	Valid
P ₄ X ₁	0,789	0.235	Valid
P ₅ X ₁	0,742	0.235	Valid
P ₆ X ₁	0,708	0.235	Valid
P ₇ X ₁	0,888	0.235	Valid
P ₈ X ₁	0,765	0.235	Valid
P ₉ X ₁	0,781	0.235	Valid
P ₁₀ X ₁	0,868	0.235	Valid
P ₁₁ X ₁	0,821	0.235	Valid
P ₁₂ X ₁	0,845	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 di atas terdapat 12 item pernyataan, dimana ini merupakan jumlah indikator dari variabel penghargaan yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.235). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel penghargaan dinyatakan valid.

4.1.3.2 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Uji validitas pada variabel pengembangan karir diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara manual kepada responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengumpulan data terhadap 68 responden dengan 14 item pernyataan:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
PK ₁ X ₂	0,750	0.235	Valid
PK ₂ X ₂	0,601	0.235	Valid
PK ₃ X ₂	0,720	0.235	Valid
PK ₄ X ₂	0,463	0.235	Valid
PK ₅ X ₂	0,713	0.235	Valid
PK ₆ X ₂	0,642	0.235	Valid
PK ₇ X ₂	0,710	0.235	Valid
PK ₈ X ₂	0,664	0.235	Valid
PK ₉ X ₂	0,793	0.235	Valid
PK ₁₀ X ₂	0,790	0.235	Valid
PK ₁₁ X ₂	0,771	0.235	Valid
PK ₁₂ X ₂	0,726	0.235	Valid
PK ₁₃ X ₂	0,678	0.235	Valid
PK ₁₄ X ₂	0,722	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 di atas terdapat 14 item pernyataan, dimana ini merupakan jumlah indikator dari variabel pengembangan karir yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.235). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

4.1.3.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KK ₁ Y	0,782	0.235	Valid
KK ₂ Y	0,692	0.235	Valid
KK ₃ Y	0,781	0.235	Valid
KK ₄ Y	0,734	0.235	Valid
KK ₅ Y	0,666	0.235	Valid
KK ₆ Y	0,731	0.235	Valid
KK ₇ Y	0,511	0.235	Valid
KK ₈ Y	0,575	0.235	Valid
KK ₉ Y	0,750	0.235	Valid
KK ₁₀ Y	0,659	0.235	Valid
KK ₁₁ Y	0,716	0.235	Valid
KK ₁₂ Y	0,770	0.235	Valid
KK ₁₃ Y	0,601	0.235	Valid
KK ₁₄ Y	0,671	0.235	Valid
KK ₁₅ Y	0,670	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas terdapat 15 item pernyataan, dimana ini merupakan jumlah indikator dari variabel kepuasan kerja yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.235). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.1.4 Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir item pernyataan. Suatu instrumen dapat disebut reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak bila *cronbach's alpha* > 0,60 maka item tersebut reliabel. Bila $r < 0,60$ maka item tersebut tidak reliabel. Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penghargaan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Penghargaan (X ₁)	12	0.938	0.6	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	14	0.909	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15	0.915	0.6	Reliabel

Sumber: Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Bagian yang perlu dilihat untuk keperluan uji normalitas adalah dengan melihat rasio *skewness* dan rasio kurtosis yang dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
<i>Unstandardized Residual</i>	68	-.346	.291	.801	.574
Valid N (<i>listwise</i>)	68				

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji *skewness* dan kurtosis memiliki nilai sebagai berikut:

- Rasio *Skewness* = $\frac{\text{skewness}}{\text{std.error}}$

$$= \frac{-0.346}{0.291} = -1.19099$$

- Kurtosis = $\frac{\text{kurtosis}}{\text{std.error}}$

$$= \frac{0.801}{0.574} = 1.395438$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diasumsikan bahwa normalitas dalam hasil uji *skewness* dan kurtosis terpenuhi (data berdistribusi secara normal) karena hasil yang diperoleh berada di rentang -2 hingga +2.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* >0.10 dan nilai VIF <10.00 maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Penghargaan (X ₁)	.324	3.088	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₂)	.324	3.088	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF <10.00 dan nilai *tolerance* >0.10 untuk semua variabel independen (bebas). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi antara

variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel penghargaan dan pengembangan karir.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varians dari nilai residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *glejser*. Prinsip kerja uji ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai *absolute residual*. Apabila nilai signifikansi variabel independen dengan *absolute residual* >0.05 , maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Keterangan
Penghargaan (X_1)	.761	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X_2)	.551	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi >0.05 untuk semua variabel independen (bebas). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kekuatan penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.439	4.144		5.414	.000
Penghargaan (X ₁)	.244	.124	.271	1.966	.054
Pengembangan Karir (X ₂)	.491	.127	.535	3.873	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Apabila memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 22.439 + 0.244X_1 + 0.491X_2 + e$$

1) Koefisien Konstanta (b_0).

Nilai konstanta sebesar 22.439 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel penghargaan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja akan mempunyai nilai sebesar 22.439.

2) Koefisien Penghargaan (b_1).

Variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0.244 yang artinya apabila variabel penghargaan meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.244 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel penghargaan dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel penghargaan semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel penghargaan semakin menurun maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

3) Koefisien Pengembangan Karir (b_2).

Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0.491 yang artinya apabila variabel pengembangan karir meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat

sebesar 0.491 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel pengembangan karir semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel pengembangan karir semakin menurun maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia yang menggunakan uji statistik t (uji T). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T) pada Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
P => KK	1.966	1.997	0.054	H_0 diterima	Tidak signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan nilai t_{hitung} adalah 1.966 dan signifikansi pada 0.054, yang diketahui Sig. 0.054 > 0.05 dan nilai t_{hitung} 1.966 < t_{tabel} 1.997 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia karena signifikansinya diatas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh penghargaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana karyawan dengan rentang 6-10 tahun sebagai responden terbanyak yang mengisi kuesioner sejalan dengan informasi yang diperoleh dari PT Jaya Beton Indonesia melalui wawancara bahwa karyawan PT Jaya Beton Indonesia mendapatkan penghargaan berupa emas sebesar 10 gram apabila telah bekerja selama 10, 15, dan 20 tahun. Hasil penelitian yang diperoleh ini juga dapat dilihat pada pernyataan item penghargaan, dimana nilai terendah yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa karyawan tidak

mendapatkan bayaran setiap melakukan lembur kerja. Namun kinerja yang dilakukan oleh karyawan diakui oleh perusahaan, dimana ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel penghargaan. Pemberian penghargaan berupa mendapatkan bayaran setiap melakukan lembur kerja menunjukkan akan adanya kepuasan kerja. Bila bayaran setiap melakukan lembur kerja diberikan, maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Hipotesis 1 (H₁): Penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T) pada Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
PK => KK	3.873	1.997	0.000	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan nilai t hitung adalah 3.873 dan signifikansi pada 0.000, yang diketahui Sig. 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 3.873 > t_{tabel} 1.997 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia karena signifikansinya dibawah 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dan mendukung penelitian dari Naway, et al (2017) dan Rahayu, et al (2019) yang menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh yang signifikan untuk kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat juga pada informasi yang diperoleh dari PT Jaya Beton Indonesia melalui wawancara bahwa karyawan PT Jaya Beton Indonesia mendapatkan peluang untuk melakukan pengembangan karir, dibuktikan dengan adanya pengangkatan karyawan menjadi wakil departemen di PT Jaya Beton Indonesia. Pernyataan ini juga didukung dengan perolehan hasil tertinggi dari item pernyataan pengembangan karir melalui kuesioner, yaitu pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan saya.

Hipotesis 2 (H₂): Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui atau menguji kecocokan model regresi linear berganda yang dibuktikan. Adapun $f_{hitung} > f_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel penghargaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F) pada pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
P & PK => KK	48.467	3.14	0.000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 di atas diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 3.14 dengan derajat kebebasan df untuk pembilang atau variabel (k) = 2 dan df untuk penyebut ($n - k$) = 68-2 adalah 65 dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan perhitungan F_{hitung} dari hasil tabel di atas sebesar 48.467 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} adalah 3.14 dan signifikansi pada $0.000 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (penghargaan dan pengembangan karir) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dan mendukung penelitian dari Disa, et al (2019) yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan dan pengembangan karir dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan item kepuasan kerja, diperoleh nilai tertinggi yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain.

Hipotesis 3 (H_3): Penghargaan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan pada tabel 4.16. yaitu menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Dengan demikian jika penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, secara tidak langsung kepuasan kerja akan berdampak positif. Dengan kata lain, apabila karyawan diberikan penghargaan maka karyawan tetap memperoleh kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item penghargaan, diperoleh nilai terendah yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa karyawan tidak mendapatkan bayaran setiap melakukan lembur kerja. Namun kinerja yang dilakukan oleh karyawan diakui oleh perusahaan, dimana ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel penghargaan. Pemberian penghargaan berupa mendapatkan bayaran setiap melakukan lembur kerja menunjukkan akan adanya kepuasan kerja. Bila bayaran setiap melakukan lembur kerja diberikan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Pada uji hipotesis pertama (H_1), penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai penghargaan, namun belum dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima, namun penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja namun memiliki nilai positif. Dalam variabel kepuasan kerja yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain dan indikator terendah adalah karyawan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja. Sementara itu, indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel penghargaan adalah kinerja karyawan diakui oleh perusahaan dan indikator terendah adalah karyawan dibayar

untuk setiap lembur kerja. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah karyawan menyetujui jika kinerja karyawan diakui oleh perusahaan maka ia akan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain, namun pada PT Jaya Beton Indonesia karyawan merasa tidak berpengaruh. Selanjutnya, kaitan antara indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya karyawan menyetujui jika karyawan dibayar untuk setiap lembur kerja, maka karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja, namun hal ini tidak terjadi di PT Jaya Beton Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa karyawan menyatakan bahwa selama pandemi Covid-19 memang karyawan tidak diberikan uang lembur kerja, dimana ini sejalan dengan hasil terendah pernyataan kuesioner penghargaan. Namun karyawan diberikan penghargaan oleh perusahaan berupa emas 10 gram bagi yang telah bekerja selama 10, 15, dan 20 tahun sebagai bentuk pengakuan hasil kinerja dimana ini sejalan dengan hasil tertinggi pernyataan kuesioner penghargaan.

Maka dari itu, penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jaya Beton Indonesia. Dengan demikian jika penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, secara tidak langsung kepuasan kerja akan berdampak positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan; saya bangga dengan pekerjaan saya di perusahaan ini, saya puas dengan kebijakan penghargaan perusahaan, saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan, dan saya merasa puas dengan tunjangan yang didapat dari perusahaan berdasarkan *value* yang saya miliki. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_1 ditolak, sehingga hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel penghargaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan pada tabel 4.17 yaitu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Dengan demikian, dapat diartikan

bahwa apabila semakin luas peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dipastikan juga bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan dalam melakukan pengembangan karir akan mengalami kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki peluang pengembangan karir yang luas, maka kepuasan kerja yang dimilikinya akan semakin besar. Hasil penelitian yang dapat dilihat pada pernyataan item pengembangan karir, diperoleh nilai tertinggi yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat juga pada informasi yang diperoleh dari PT Jaya Beton Indonesia melalui wawancara bahwa karyawan PT Jaya Beton Indonesia mendapatkan peluang untuk melakukan pengembangan karir, dibuktikan dengan adanya pengangkatan karyawan menjadi wakil departemen di PT Jaya Beton Indonesia. Hal ini merupakan perlakuan yang diberikan oleh PT Jaya Beton Indonesia yang dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Pada uji hipotesis kedua (H_2), pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai pengembangan karir yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dalam variabel kepuasan kerja yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain dan indikator terendah adalah karyawan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja. Sementara itu, indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel pengembangan karir adalah pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan karyawan dan indikator terendah adalah perusahaan melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah jika pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan karyawan maka ia akan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain. Selanjutnya, kaitan antara

indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya yaitu jika perusahaan melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan, maka karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja.

Maka dari itu, karyawan yang mendapatkan peluang pengembangan karir akan merasa bahwa kinerja diakui oleh perusahaan. Maka dari itu pengembangan karir yang karyawan peroleh di PT Jaya Beton Indonesia dapat membantu karyawan untuk memiliki kesempatan mengenal orang lain. Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja adalah dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan dalam melakukan pengembangan karir. Hal ini dinyatakan dengan pernyataan bahwa terlibat dalam kegiatan pengembangan karir memiliki efek motivasi pada karyawan, pengembangan karir dapat meningkatkan prospek kerja saya, perusahaan tempat saya bekerja mendukung penuh program manajemen karir bagi karyawan, perusahaan tempat saya bekerja melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan, dan perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan ketika karyawan memutuskan untuk mendapatkan pelatihan berkelanjutan. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H2 diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan pada tabel 4.15. yaitu menunjukkan bahwa penghargaan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Jika karyawan memperoleh penghargaan dan pengembangan karir, maka akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Jadi, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan terkait untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila karyawan memperoleh penghargaan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja

karyawan. Namun sebaliknya, apabila karyawan kurang memperoleh atau tidak memperoleh penghargaan maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir. Namun, apabila karyawan tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi berkurang. Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item kepuasan kerja, diperoleh nilai tertinggi yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain. Bila karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain, maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan observasi peneliti saat berada di PT Jaya Beton Indonesia, hal ini dikarenakan bahwa kondisi kerja yang monoton yaitu di pabrik. Sehingga kebutuhan untuk interaksi sangat dibutuhkan oleh para karyawan.

- Pada uji hipotesis ketiga (H_3), penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai penghargaan dan pengembangan karir yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dalam variabel kepuasan kerja yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain dan indikator terendah adalah karyawan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja. Sementara itu persentase tertinggi dalam variabel penghargaan adalah kinerja karyawan diakui oleh perusahaan dan indikator terendah adalah karyawan dibayar untuk setiap lembur kerja serta indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel pengembangan karir adalah pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan karyawan dan indikator terendah adalah perusahaan melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah jika kinerja karyawan diakui oleh perusahaan dan

pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan meningkatkan pekerjaan karyawan maka ia akan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain. Selanjutnya, kaitan antara indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya yaitu jika karyawan dibayar untuk setiap lembur kerja dan perusahaan melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan maka karyawan merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja.

Maka dari itu, karyawan yang mendapatkan penghargaan dan peluang pengembangan karir akan merasa bahwa kinerja diakui oleh perusahaan dan dapat membantu karyawan untuk memiliki kesempatan mengenal orang lain. Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja adalah dengan cara memberikan penghargaan sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan dalam melakukan pengembangan karir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_3 diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel pengaruh dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.