

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

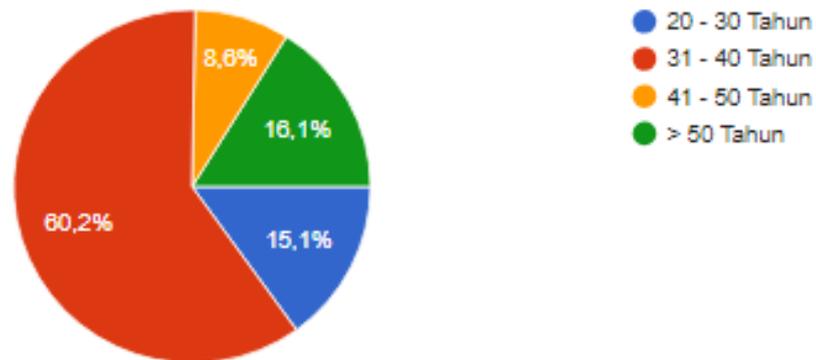
4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor BRI Corporate University. Data penelitian didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui google formulir. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.1.1 Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi empat

- kategori yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, >50 tahun. ●

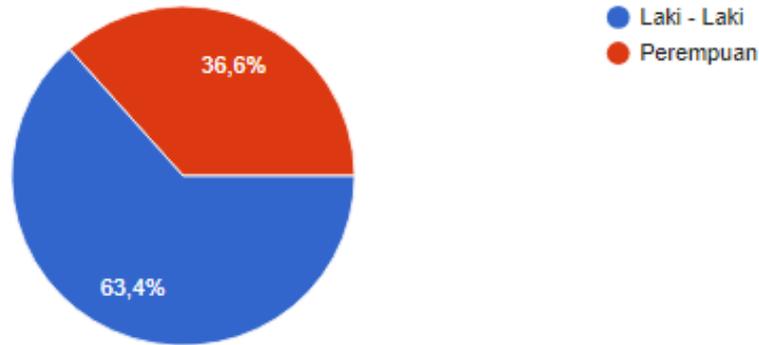


Gambar 4. 1 Persentase Usia

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.1 menunjukkan bahwa pada rentang usia 31-40 Tahun lebih dominan diantara yang lainnya yaitu sebanyak 60.2% (56 responden), sedangkan pada 20-30 Tahun sebanyak 15.1% (14 responden), kemudian pada 41-50 Tahun sebanyak 8.6% (8 responden), dan >50 Tahun sebanyak 16.1% (15 responden) Hasil tersebut menunjukkan bahwa 56 mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan rentang usia 31-40 Tahun.

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan.

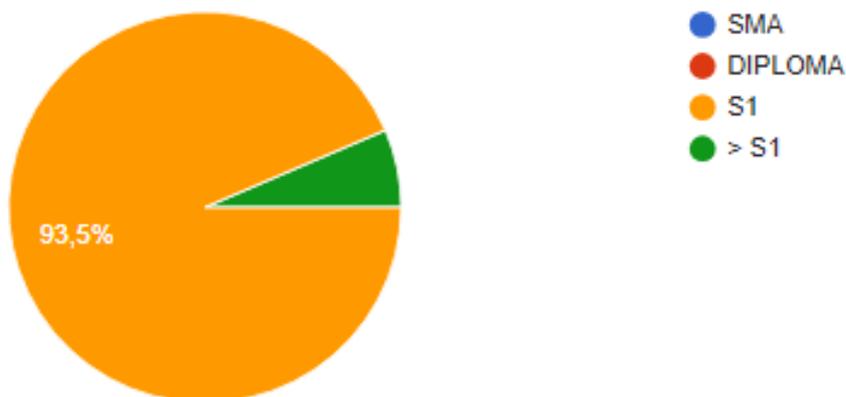


Gambar 4. 2 Persentase Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu Laki-laki lebih dominan dengan presentase sebesar 63.4% atau 59 orang dan laki-laki dengan presentase 36.6% atau 34 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi 4 kategori yaitu SMA, diploma, S1, dan >S1.

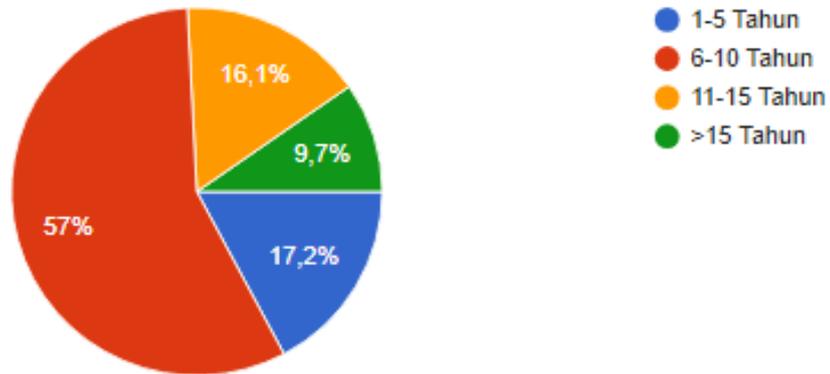


Gambar 4. 3 Persentase Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.3 menunjukkan

bahwa pendidikan terakhir pada responden yaitu SMA dan Diploma adalah 0% atau tidak ada, pendidikan terakhir S1 adalah 93,5% atau 87 orang, dan pendidikan terakhir >S1 adalah 6.5% atau 6 orang.

4.1.1.4 Masa Kerja



Gambar 4. 4 Persentase Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi empat kategori yaitu 1-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan >15 Tahun.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, gambar 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja pada responden yaitu 1-5 Tahun adalah 17.2%(16 responden), 6-10 Tahun adalah 57%(53 responden), 11-15 Tahun adalah 16.1%(15 responden), dan >15 Tahun adalah 9.7%(9 responden).

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	93	4.0	5.0	4.269	.4457
X12	93	4.0	5.0	4.118	.3247
X13	93	4.0	5.0	4.151	.3595
X14	93	4.0	5.0	4.204	.4054
X15	93	4.0	5.0	4.269	.4457
X16	93	4.0	5.0	4.086	.2819
X17	93	4.0	5.0	4.430	.4978
X18	93	4.0	5.0	4.344	.4776
X19	93	4.0	5.0	4.226	.4204
X110	93	4.0	5.0	4.237	.4273

X111	93	4.0	5.0	4.161	.3698
X112	93	4.0	5.0	4.226	.4204
X113	93	4.0	5.0	4.172	.3795
X114	93	4.0	5.0	4.108	.3115
X115	93	4.0	5.0	4.129	.3371
X116	93	4.0	5.0	4.075	.2653

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.1 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel pengembangan karir dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator X1.16 dengan nilai 4.075 dan mean tertinggi terdapat pada indikator X1.7 dengan nilai 4.430. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviation yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	93	4.0	5.0	4.484	.5024
X22	93	4.0	5.0	4.441	.4992
X23	93	4.0	5.0	4.624	.4871
X24	93	4.0	5.0	4.624	.4871
X25	93	4.0	5.0	4.484	.5024
X26	93	4.0	5.0	4.226	.4204
X27	93	2.0	5.0	4.194	.4722
X28	93	4.0	5.0	4.473	.5020
X29	93	4.0	5.0	4.204	.4054

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.2 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel kompensasi dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator X2.7 dengan nilai 4.194 dan mean tertinggi terdapat pada indikator X2.3 dan X2.4 dengan nilai 4.624. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai

standard deviation yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	93	4.0	5.0	4.473	.5020
Y2	93	4.0	5.0	4.226	.4204
Y3	93	4.0	5.0	4.247	.4338
Y4	93	4.0	5.0	4.194	.3972
Y5	93	4.0	5.0	4.226	.4204
Y6	93	4.0	5.0	4.258	.4399
Y7	93	4.0	5.0	4.247	.4338
Y8	93	4.0	5.0	4.226	.4204
Y9	93	4.0	5.0	4.172	.3795
Y10	93	4.0	5.0	4.194	.3972
Y11	93	4.0	5.0	4.151	.3595
Y12	93	4.0	5.0	4.151	.3595
Y13	93	4.0	5.0	4.172	.3795
Y14	93	4.0	5.0	4.172	.3795
Y15	93	4.0	5.0	4.183	.3886
Y16	93	4.0	5.0	4.183	.3886
Y17	93	4.0	5.0	4.161	.3698
Y18	93	4.0	5.0	4.194	.3972

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.3 menunjukkan bahwa descriptive statistics variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator Y11 dan Y12 dengan nilai 4.151 dan mean tertinggi terdapat pada indikator Y1 dengan nilai 4.473. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai standard deviation yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.05).

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.209	0.171	Valid
X1.2	0.317	0.171	Valid
X1.3	0.393	0.171	Valid
X1.4	0.438	0.171	Valid
X1.5	0.326	0.171	Valid
X1.6	0.284	0.171	Valid
X1.7	0.249	0.171	Valid
X1.8	0.190	0.171	Valid
X1.9	0.356	0.171	Valid
X1.10	0.335	0.171	Valid
X1.11	0.534	0.171	Valid
X1.12	0.479	0.171	Valid
X1.13	0.422	0.171	Valid
X1.14	0.250	0.171	Valid
X1.15	0.333	0.171	Valid
X1.16	0.345	0.171	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($93 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.171. berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel pengembangan karir memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.171 dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel pengembangan karir dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.683	0.171	Valid
X2.2	0.721	0.171	Valid
X2.3	0.672	0.171	Valid
X2.4	0.732	0.171	Valid
X2.5	0.683	0.171	Valid
X2.6	0.360	0.171	Valid
X2.7	0.490	0.171	Valid
X2.8	0.781	0.171	Valid
X2.9	0.244	0.171	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($93 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.171. berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel komunikasi organisasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.171 dapat diartikan bahwa variabel komunikasi organisasi pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel komunikasi organisasi dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Y1	0.488	0.171	Valid
Y2	0.525	0.171	Valid
Y3	0.268	0.171	Valid
Y4	0.462	0.171	Valid
Y5	0.290	0.171	Valid
Y6	0.249	0.171	Valid
Y7	0.414	0.171	Valid
Y8	0.491	0.171	Valid
Y9	0.462	0.171	Valid
Y10	0.444	0.171	Valid
Y11	0.396	0.171	Valid
Y12	0.416	0.171	Valid
Y13	0.388	0.171	Valid

Y14	0.518	0.171	Valid
Y15	0.462	0.171	Valid
Y16	0.489	0.171	Valid
Y17	0.511	0.171	Valid
Y18	0.391	0.171	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N - 2$ ($93 - 2$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0.171. berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.171 dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel kepuasan kerja karyawan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.4 Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.467	16

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel pengembangan karir adalah 0.467 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen pengembangan karir dinyatakan reliable.

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi organisasi adalah 0.785 yang dimana nilai

tersebut > 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen komunikasi organisasi dinyatakan reliable.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	18

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0.785 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kepuasan kerja karyawan dinyatakan reliable.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas akan dilakukan menggunakan metode kolmogorov smirnov dengan tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji kolmogorov smirnov dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data terdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka data terdistribusi tidak normal.

Berikut adalah hasil dari uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov smirnov sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52155912
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.803
Asymp. Sig. (2-tailed)		.539

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0.539 yaitu nilai sig > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linier Berganda. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent, dikarenakan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode Tolerance & VIF, di mana metode ini merupakan metode yang paling umum digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.438	9.669		1.700	.093		
Pengembangan 1 Karir	.570	.127	.386	4.473	.000	.997	1.003
Komunikasi Organisasi	.530	.102	.447	5.185	.000	.997	1.003

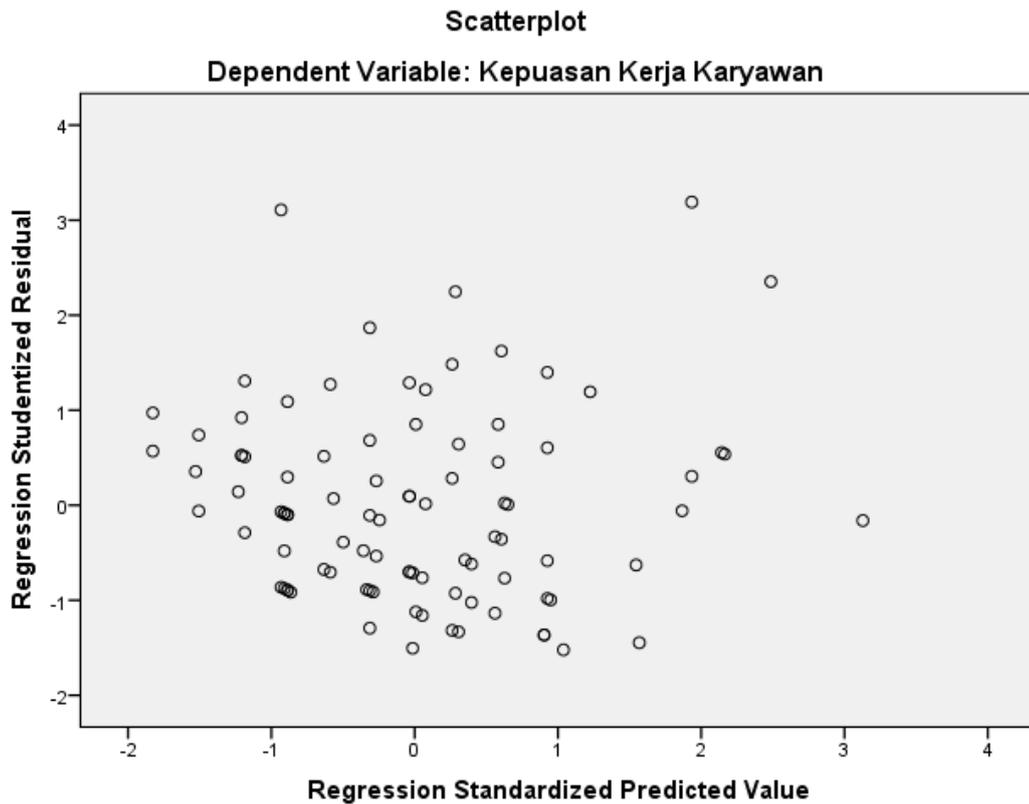
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari masing-masing variabel yang memiliki nilai tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00. Variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.997 dan nilai VIF sebesar 1.557 yang berarti variabel pengembangan karir beserta komunikasi organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linier Berganda. Uji Heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik dalam pengolahan data menyebar di atas, di bawah dan di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul di suatu tempat. Penyebaran titik tidak membentuk pola melainkan tidak berpola. Maka, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan(Y). hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.438	9.669		1.700	.093	
1 Pengembangan Karir	.570	.127	.386	4.473	.000	
Komunikasi Organisasi	.530	.102	.447	5.185	.000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan variabel-variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 8.284 + 0.121X1 + 0.492X2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 16.438 yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 16.438.

2. Koefisien Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.570 yang artinya apabila variabel pengembangan karir meningkat maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.570. Jika variabel pengembangan karir semakin meningkat mengakibatkan variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika

pada variabel pengembangan karir semakin menurun maka variabel kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

3. Koefisien Komunikasi Organisasi

Variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.530 yang artinya apabila variabel komunikasi organisasi meningkat maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.530. Jika variabel komunikasi organisasi semakin meningkat mengakibatkan variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel komunikasi organisasi semakin menurun maka variabel kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.317	2.5494

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.317 yang artinya variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 31.7% dan sisanya sebesar 68.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian ini.

4.1.7.2 Uji T (Parsial)

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan

kerja karyawan. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitupula sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 4. 14 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.438	9.669		1.700	.093
Pengembangan Karir	.570	.127	.386	4.473	.000
Komunikasi Organisasi	.530	.102	.447	5.185	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini, t_{tabel} diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.05/2 ; 93 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.025 ; 90)$$

Pada distribusi nilai t_{tabel} , bahwa angka 90 pada signifikansi 0.025 adalah 1.986. Jadi, pada penelitian ini nilai t_{tabel} yaitu 1.986. Berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4.473 < 1.986$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel

pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H1: Pengembangan Karir positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Variabel Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.185 > 1.986$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H2: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.1.7.3 Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Pada uji f, jika nilai $sig < 0.05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Begitu juga sebaliknya, jika nilai $sig > 0.05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 15 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	290.287	2	145.144	22.331	.000 ^b
1 Residual	584.960	90	6.500		
Total	875.247	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini, nilai f_{tabel} diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$f_{\text{tabel}} = F(k ; n-k)$$

Keterangan:

k = jumlah variabel X

n = jumlah sampel

Maka diperoleh

$$f_{\text{tabel}} = F(2 ; 91)$$

Pada tabel distribusi nilai f_{tabel} bahwa angka 2 ; 91 pada signifikansi 0.05 adalah 3.10. Jadi, pada penelitian ini nilai f_{tabel} yaitu 3.10. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $22.331 > 3.10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4.473 > 1.986$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, jika pengembangan karir yang dirasakan semakin memburuk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel

pengembangan karir diketahui bahwa mayoritas karyawan sebagian besar merespon setuju dan sangat setuju di dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan mendapat pengembangan karir yang baik atau sesuai dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh penelitian (Purnamasari, Dr. Agung Wahyu Handaru, & Dr. Widya Parimita, 2022) Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disini dapat dilihat bahwa setiap karyawan akan memiliki ambisi karir masing-masing yang mereka harap akan mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu jika karyawan dapat mengembangkan karir mereka, maka kepuasan karyawan juga akan ikut meningkat. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pada penelitian terdahulu oleh (Azhar, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karir yang ada selama ini maka menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat juga. Dengan adanya program pengembangan karir, maka hal itu akan memberikan harapan bagi pegawai untuk mencapai sasaran karirnya. Kemudian pegawai akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.185 > 1.986$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel komunikasi organisasi diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon setuju dan sangat setuju di dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan merasakan komunikasi organisasi yang baik di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh penelitian (Safari, Zulkarnaen,

& Nurhanipah, 2020) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian oleh (Fitriyani, 2020) bahwa komunikasi organisasi yang baik terwujud melalui kualitas kepemimpinan dan komunikasi antar pegawai yang baik akan mendorong meningkatkan kepuasan kerja pegawai didalam organisasi. Disini dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh dan dibutuhkan dalam sebuah organisasi, dimana komunikasi yang baik dapat menjadikan pegawai menjadi nyaman di lingkungan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel distribusi nilai f_{tabel} bahwa angka 2 ; 91 pada signifikansi 0.05 adalah 3.10. Jadi, pada penelitian ini nilai f_{tabel} yaitu 3.10. Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $22.331 > 3.10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan memperoleh pengembangan karir dan komunikasi organisasi, maka akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Jadi, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan terkait untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut merujuk pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Indriyani, 2020).