

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Uji Asumsi

Pada penelitian ini sebelum melakukan uji regresi dan korelasi untuk menguji hipotesis, maka peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

##### 5.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sebaran tersebut apakah memiliki distribusi normal atau tidak. PT Pegadaian Area Semarang melakukan uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov Z menggunakan program SPSS Statistics 20 IBM. Data dikatakan normal apabila  $p > 0,05$ . Setelah dilakukan uji normalitas maka diperoleh hasil :

##### 1. Skala Kepuasan Kerja

Hasil skor pada skala kepuasan kerja sebesar 0,690 ( $p > 0,05$ ), yang artinya skala kepuasan kerja berdistribusi normal.

##### 2. Skala Motivasi Kerja

Hasil skor pada skala motivasi kerja sebesar 0,990 ( $p > 0,05$ ), yang artinya skala motivasi kerja berdistribusi normal.

##### 3. Skala Pengembangan Karir

Hasil skor pada skala pengembangan karir sebesar 0,748 ( $p > 0,05$ ), yang artinya skala pengembangan karir berdistribusi normal.

### 5.1.2. Uji Linearitas

- a. Berdasarkan hasil uji linearitas antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja diketahui bahwa  $F_{\text{linear}}$  sebesar 23,463 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), yang artinya ada hubungan linier antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji linieritas antara kepuasan kerja dengan pengembangan karir diketahui bahwa  $F_{\text{linear}}$  sebesar 66,112 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), yang artinya ada hubungan linier antara kepuasan kerja dengan pengembangan karir.

## 5.2. Uji Hipotesis

### 5.2.1. Uji Hipotesis Mayor

Hasil dari perhitungan regresi ganda menunjukkan *R Square* sebesar 0,721. Nilai tersebut artinya 72,1% perubahan pada variabel kepuasan kerja dapat ditentukan oleh motivasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan 27,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan untuk signifikansi menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}} = 54,301 > F_{\text{tabel}}$  pada taraf sig. 5% sebesar 3,22. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja. Maka hipotesis diterima.

### 5.2.2. Uji Hipotesis Minor (Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi *Product Moment-Pearson* pada variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja diketahui bahwa  $r_{xy} = 0,594$  dengan  $p$  sebesar 0,00 ( $p<0,01$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif

dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Kemudian, dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kemudian sumbangan efektif motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan sebesar 35,28%.

#### 5.2.3. Uji Hipotesis Minor (Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi Product Moment-Pearson pada variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja diketahui bahwa  $r_{xy} = 0,778$  dengan  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) hal ini menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Kemudian, dapat disimpulkan semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kemudian sumbangan efektif pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan sebesar 60,52%.

### 5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara bersama-sama antara kedua variabel bebas dan satu variabel tergantung oleh peneliti menggunakan regresi ganda maka diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,721 yang artinya kontribusi motivasi kerja dan pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta mempunyai hubungan yang signifikan dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tab}$  yaitu  $54,301 > 3,22$  dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh organisasi agar pencapaian tujuan organisasi maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi melalui usaha dan ketrampilan yang dimiliki dengan maksimal. Selain itu karyawan juga diharapkan tidak mudah menyerah saat menemukan hambatan dalam bekerja dan selalu memiliki kemauan untuk terus maju karena darisitulah karyawan dapat berkembang dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan karirnya, karyawan akan merasa sangat senang dan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan agar mendapatkan keberhasilan yang diinginkan. Pengembangan karir juga membantu karyawan meningkatkan kemampuan kerja dengan mengasah *skill-skill* yang dimiliki dan *mengexplore* hal-hal baru yang belum karyawan keluarkan dan lakukan pada jenjang sebelumnya. Hal tersebut dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dimana pada akhirnya perusahaan juga akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment-Pearson* didapat bahwa  $r_{xy} = 0,594$  dengan  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdapat hubungan yang positif

dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tercipta jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan karena dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa percaya diri dengan usaha dan hasil yang akan diberikan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan-hambatan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Munandar (2014) motivasi kerja adalah suatu proses kebutuhan-kebutuhan yang mendorong individu untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja sendiri berpengaruh dalam mewujudkan kepuasan kerja. motivasi kerja seharusnya dapat mengarahkan, membangkitkan karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan di dalam organisasi agar mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Saleem dkk., yang menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi pada perpustakaan layanan telepon genggam di Paskitan.

Selanjutnya, dari hasil uji hipotesis kedua yaitu variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment-Pearson* didapat bahwa  $r_{xy} = 0,778$  dengan  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pegadaian Area Semarang. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pengembangan karir juga ikut berpartisipasi dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapat kesempatan dari perusahaan untuk mengembangkan karirnya artinya karyawan dipercaya dan mampu untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki dengan mengexplore hal-hal baru yang belum dilakukan pada jenjang sebelumnya. Hal tersebut dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja dan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Rivai dan Sagala (Alif, 2015) pengembangan karir ialah serangkaian aktivitas yang dicapai untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Karyawan yang memiliki keinginan untuk mencapai karir yang diinginkan akan lebih bersemangat dan bekerja keras untuk menggali potensi serta ketrampilan yang dimiliki. Setelah karyawan dapat mencapai karir yang diinginkan, maka kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dapat terpuaskan sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Ningsih yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, yang artinya peningkatan pengembangan karir akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja juga.

Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara bersama-sama antara kedua variabel bebas dan satu variabel tergantung oleh peneliti menggunakan regresi ganda maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,721 yang artinya kontribusi motivasi kerja dan pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan PT Pegadaian Area Semarang sebesar 72,1% dan sisanya 27,9%



ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta mempunyai hubungan yang signifikan dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tab}$  yaitu  $54,301 > 3,22$  dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh organisasi agar pencapaian tujuan organisasi maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi melalui usaha dan ketrampilan yang dimiliki dengan maksimal. Selain itu karyawan juga diharapkan tidak mudah menyerah saat menemukan hambatan dalam bekerja dan selalu memiliki kemauan untuk terus maju karena darisitulah karyawan dapat berkembang dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan karirnya, karyawan akan merasa sangat senang dan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan agar mendapatkan keberhasilan yang diinginkan. Pengembangan karir juga membantu karyawan meningkatkan kemampuan kerja dengan mengasah *skill-skill* yang dimiliki dan *mengexplore* hal-hal baru yang belum karyawan keluarkan dan lakukan pada jenjang sebelumnya. Hal tersebut dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dimana pada akhirnya perusahaan juga akan mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu terdapat perbedaan antara data awal dengan hasil penelitian dimana pada data awal karyawan merasa kurang puas dalam bekerja, bermalas-malasan ketika diberi tugas, sedangkan pada hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan secara online, sehingga berdampak responden yang didapat terbatas. Sehingga kemungkinan dapat terjadi kendala saat pengisian angket. Salah satu kendala tersebut berdampak tidak semua karyawan mengisi angket *google form* contohnya seperti sinyal atau sibuk dengan pekerjaan yang lebih *urgent*.

