

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian di lapangan yang dimulai dari statistic deskriptif meliputi karakteristik responden, statistic deskriptif variabel penelitian, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 22.

##### **4.1.1 Deskripsi Data Penelitian**

Data pada penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putmasari Perkasa Semarang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data 109 responden yang mengisi secara lengkap dan dapat digunakan.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Berdasarkan pengumpulan data dari jawaban kuesioner yang diperoleh dari 109 responden, maka diperoleh gambaran mengenai profil responden berdasarkan usia dan jabatan/posisi, yaitu seperti pada Tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden**

<b>Dasar Klasifikasi</b>	<b>Sub Klasifikasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	96	88.1%
	Perempuan	13	11.9%
Usia	21-30 tahun	13	11.9%
	31-40 tahun	46	42.2%
	41-50 tahun	29	26.6%
	51-60 tahun	21	19.3%
Pendidikan Terakhir	SMP	26	23.9%
	SMA	23	21.1%
	S1	59	54.1%
	S2	1	0.9%
Masa Kerja	1-10 tahun	29	26.6%
	11-20 tahun	50	45.9%
	21-30 tahun	14	12.8%
	31-40 tahun	16	14.7%
Pendapatan	Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000	97	89.0%
	Rp 3.500.001 - Rp 4.500.000	7	6.4%
	Rp 4.500.001 - Rp 5.500.000	2	1.8%
	Rp 5.500.001 - Rp 6.500.000	1	0.9%
	> Rp 6.500.000	2	1.8%
Status Pernikahan	Belum Pernikahan	7	6.46%
	Sudah Menikah	102	93.6%
Total		109	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Karakteristik responden penelitian pada Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa responden karyawan pada PT. Putmasari Perkasa Semarang sebagian besar dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96 orang atau sebesar 88,1%. Berdasarkan usia responden menunjukkan sebagian besar dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 46 orang atau sebesar 42,4%. Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana dengan gelar S1 yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 54,1%. Berdasarkan masa kerja

menunjukkan sebagian besar responden telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 45,9%. Berdasarkan pendapatan per-bulan menunjukkan sebagian besar responden dengan rentang Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000 yaitu sebanyak 97 orang atau sebesar 89,0%. Selanjutnya berdasarkan setatus pernikahan menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 102 orang atau sebesar 93,6%.

#### 4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, maka digunakan analisis deskriptif guna menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden**

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Rata-rata	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviasi
Pengembangan Karir	5	25	15	13	25	20.96	2.610
Kompensasi	5	25	15	12	25	21.18	2.685
Kepuasan Kerja	5	25	15	14	25	21.69	2.493

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian yang diperoleh melalui persebaran kuesioner dengan skala likert. Pada variabel pengembangan karir dengan menggunakan 5 item indikator memiliki nilai kisaran teoritis variabel dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi

25 dengan rata-rata 15. Hasil statistic deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 13, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 20,96 dan standar deviasi sebesar 2,610. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Putmasari Perkasa Semarang dinilai telah diterapkan dengan baik.

Pada variabel kompensasi dengan menggunakan 5 item indikator memiliki nilai kisaran teoritis variabel dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 15. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 12, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,18 dan standar deviasi sebesar 2,685. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Putmasari Perkasa Semarang dinilai telah sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan.

Pada variabel kepuasan kerja dengan menggunakan 5 item indikator memiliki nilai kisaran teoritis variabel dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 15. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 14, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,69 dan standar deviasi sebesar 2,493. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan di PT. Putmasari Perkasa Semarang dinilai telah tinggi.

## 4.2 Uji Kualitas Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas data

Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Product Moment Pearson Correlation*, dengan melihat pada nilai korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , dan apabila tidak valid  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ . Hasil uji validitas data dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	Item 1	0,768	0,188	Valid
	Item 2	0,728	0,188	Valid
	Item 3	0,783	0,188	Valid
	Item 4	0,811	0,188	Valid
	Item 5	0,806	0,188	Valid
Kompensasi	Item 1	0,775	0,188	Valid
	Item 2	0,808	0,188	Valid
	Item 3	0,764	0,188	Valid
	Item 4	0,790	0,188	Valid
	Item 5	0,832	0,188	Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,757	0,188	Valid
	Item 2	0,770	0,188	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Item 3	0,831	0,188	Valid
	Item 4	0,807	0,188	Valid
	Item 5	0,785	0,188	Valid

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas penelitian pada variabel Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja pada penelitian ini menunjukkan keseluruhan butir dengan nilai r hitung > r tabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2012) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Ket</b>
Pengembangan Karir	0,833	Reliabel
Kompensasi	0,852	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,849	Reliabel

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,05. Apabila data memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada tabel

dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55485728
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.047
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu  $0,20 > 0,05$ . Dengan demikian model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila  $VIF < 10$ . Hasil pengujian



multikolinieritas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Karir	0,825	1,212	Tidak terdapat multikolinieritas
Kompensasi	0,825	1,212	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0,825 dan 1,212, sedangkan variabel Kompensasi adalah sebesar 0,825 dan 1,212. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

**4.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik glejser yang dilakukan dengan melihat nilai sig > 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>sig</b>	<b>batas</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Karir	0,854	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kompensasi	0,114	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dalam pengujian hasil heteroskedastisitas dengan teknik glejser menunjukkan nilai sig. > 0,05, dengan demikian menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

#### **4.4 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji apakah ada atau tidak ada pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, secara simultan dan parsial. Pada pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linier berganda akan dijelaskan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koedisien determinasi (adj. R square).

##### **4.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji-F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang terjadi pada variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (siginifikasi) > 0,05( $\alpha$ ), artinya variabel independen secara simultan

mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Hasil pengujian simultan (uji F) pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.296	2	205.148	83.285	.000 <sup>b</sup>
	Residual	261.099	106	2.463		
	Total	671.394	108			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk F-tabel didapat dengan menentukan  $df_1 = 2$  (Jumlah variabel bebas) dan  $df_2 = 107$  (Jumlah sampel – jumlah variabel bebas), maka F-Tabel pada Tabel Uji F dengan Probabilitas 0.05 seperti pada gambar 4.1:

**Gambar 4.1**

**Tabel Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar  $83,285 > 3,08$  (F-tabel) dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T dilakukan bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji-t dapat dilakukan dengan melihat nilai t-hitung  $>$  t-tabel dan nilai signifikan dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (sig.  $<$  0,05). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu pengembangan karir dan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara parsial. Hasil pengujian parsial (uji t) dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,039	1,436		2,814	0,006
Pengembangan Karir	0,236	0,064	0,248	3,711	0,000
Kompensasi	0,599	0,062	0,645	9,673	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Persamaan statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,039 + 0,236 \text{ Pengembangan karir} + 0,599 \text{ Kompensasi}$$

#### 1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan signifikansi pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,236, yang menunjukkan pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Nilai t-hitung diperoleh sebesar  $3,711 > 1,982$  (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka hipotesis 1 yang menyatakan “Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir bagi karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hutabarat (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Fadli et al. (2022) juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam rangka mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang menilai bahwa manajemen perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meraih kemajuan karir.

Melalui pengembangan karir, karyawan berkesempatan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru bagi pekerjaan mereka yang dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kepuasan yang berasal dari pencapaian dan kemajuan dalam karir.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan signifikansi pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,599, yang menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Nilai t-hitung diperoleh sebesar  $9,673 > 1,982$  (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Fadli et al. (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sinaga & Wahyanti (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materi (tunai) maupun non materi atas hasil kerjanya yang digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi menjadi salah satu faktor

utama bagi karyawan dalam bekerja. Penerimaan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, akan mampu meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang diharapi. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima telah sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, karyawan cenderung merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka.

**Tabel 4.10**

**Ringkasan Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pengembangan Karir	Signifikasi (+) Nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$	Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
Kompensasi	Signifikasi (+) Nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$	Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

**4.4.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi dalam

menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika Nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut ini uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.604	1.569
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,604. Hal ini berarti variabel independent (pengembangan karir dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% (100%-60,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.