

BAB IV

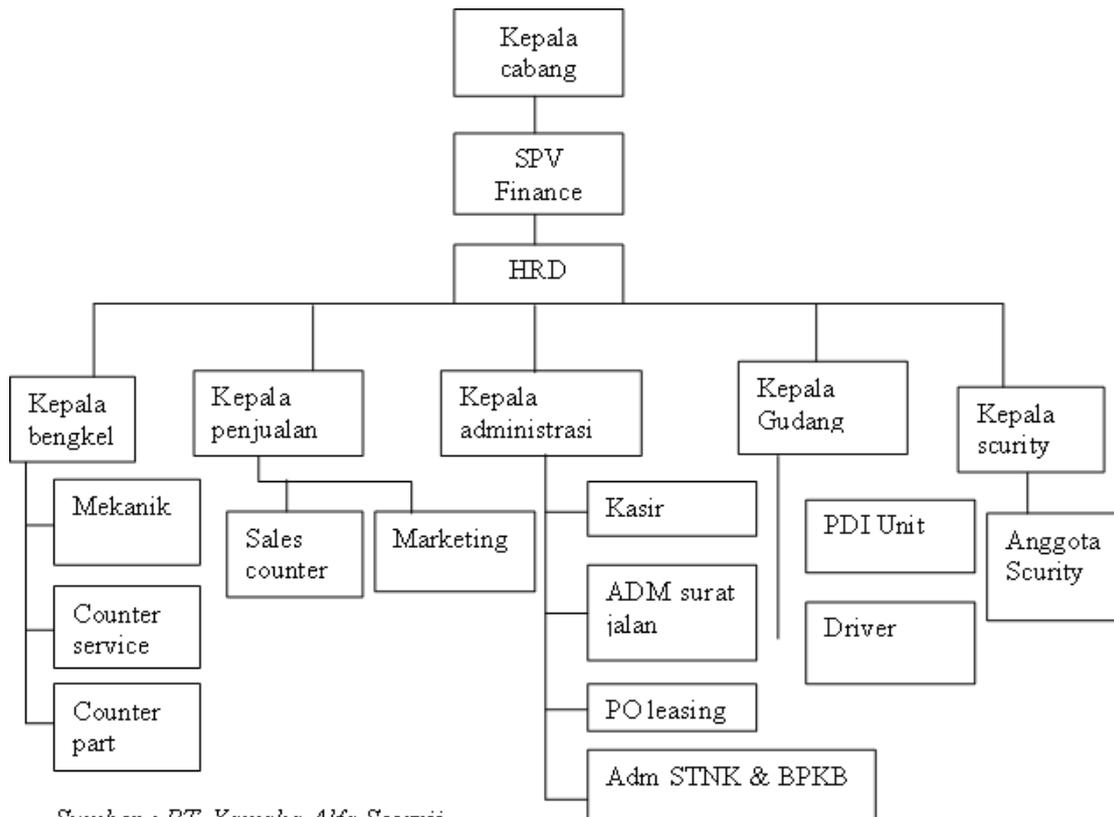
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu

PT. Alfa Scorpii dalam standard guideline ini telah berkecimpung didunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun sebagai main dealer shorum sepeda motor brand YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat didaerah Sumatera Bagian Utara (untuk saat ini telah memasuki empat provinsi, yakni: Riau Daratan, Sumatera Utara, NAD, dan Riau Kepulauan). Pada awalnya PT. Alfa Scorpii, berdiri pada tahun 1987 di Medan, kemudian PT. Alfa Scorpii berdiri pada tahun 2000 di Rantauprapat yang terletak di SM. Raja 126 Rantauprapat adalah sebuah perusahaan dealer shorum terbesar yang terdapat dikota Pekanbaru, yang memasarkan sepeda motor merk Yamaha, Alfa Scorpii selalu mengutamakan pelayanan yaitu "Cerita", Cepat, Ringan, dan Aman. Dengan prestasi tersebut sehingga Alfa Scorpii mulai mengukuhkan kebesaran namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang di rangkumkan dalam standard *guideline* ini. Fungsi elemen gratis yang menerapkan filosofi perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan *corporate design* dan *branding* Alfa Scorpii dimasa mendatang. Identitas perusahaan seperangkat atribut, aspek, ide, metode teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter (*personality*), kultur dan visi dari perusahaan tersebut.

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan satuan organisasi dan individu-individu yang berada didalam organisasi tersebut. Melalui struktur organisasi maka tugas wewenang dan tanggung jawab setiap jabatan dapat diketahui dengan tegas, sehingga diharapkan setiap satuan organisasi dapat bekerja sama secara harmonis. Alfa Scorpii Pekanbaru ini dipimpin oleh seorang kepala cabang (branch manager). Kepala cabang tersebut bertanggung jawab kepada pimpinan dikantor pusat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan struktur tersebut, maka struktur organisasi yang dibentuk adalah struktur lini fungsional. Struktur organisasi bentuk lini dapat dilihat dengan adanya pelimpahan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bergerak vertical kebawah dari pimpinan tertinggi (atasannya) kepada unit-unit organisasi yang berada dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu secara langsung. Seiring dengan berjalannya waktu, Alfa Scorpii, Rantauprapat berbenah dalam mengarungi persaingan dibidang otomotif ini. Diantaranya dengan mengikut sertakan staf-stafnya baik dari tingkat manajer, sales, dan mekanik pada seminar- seminar yang diadakan baik dari konsultan maupun staf sendiri. Saat ini PT.Alfa Scorpii memiliki karyawan 60 orang, yang terdiri dari: 1 orang Branch Manajer, 1 orang SPV Finance, 1 orang HRD, 2 orang kepala bengkel, 9 orang mekanik, 2 orang counter servis, 1 orang counter part, 1 orang kepala penjualan. 2 orang sales counter, 22 orang tenaga pemasar, 1 orang kasir, 1 orang ADM surat jalan, 1 orang PO leasing, 1 orang ADM STNK dan BPKB, 2 orang promosi, 1 orang kepala Gudang, 1 orang PDI unit, 2 orang tenaga pengirim, 1 orang kepala security, 6 orang anggota security, 2 orang petugas kebersihan.

2. Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu karyawan PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu. dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi : jenis kelamin dan usia sebagai berikut :

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	34	56,6%
2.	Perempuan	26	43,4%
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 4.1 terlihat bahwa karyawan PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu paling dominan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 responden (56,6%) dibandingkan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 responden (43,4%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 29 tahun	24	40,0 %
2.	30 – 39 tahun	12	20,0%
3.	40 – 49 tahun	20	33,3%
4.	50 – 59 tahun	4	6,70 %
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari data Tabel 4.2 terlihat bahwa karyawan PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu paling dominan berusia 20-29 tahun berjumlah 24 responden atau (40%); responden berusia 20-39 tahun berjumlah 12 responden atau (20 %); responden berusia

40-49 tahun berjumlah 20 responden (33,3%) ; dan responden berusia 50-59 tahun berjumlah 4 responden (6,7 %).

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel pengembangan karir (X_1)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	4	6,8	13	21,6	43	71,6	60	100
P2	0	0	0	0	0	0	25	41,7	35	58,3	60	100
P3	0	0	0	0	0	0	39	65,0	21	35,0	60	100
P4	0	0	0	0	2	3,4	22	36,6	36	60,0	60	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Saya merasa perusahaan adil dalam karir). Hasilnya sebanyak 43 orang (71,6%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (21,6%) menyatakan setuju, 4 orang (6,8%) menyatakan netral.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan). Hasilnya sebanyak 35 orang (58,3%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (41,7%) menyatakan setuju.
- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir). Hasilnya sebanyak 21 orang (35%) menyatakan sangat setuju, dan 39 orang (65%) menyatakan setuju,
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja). Hasilnya sebanyak 36 orang (60%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (36,6%) menyatakan setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan Netral.

b. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_2)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel pelatihan (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	27	45,0	33	55,0	60	100
P2	0	0	0	0	0	0	34	56,7	26	43,3	60	100
P3	0	0	0	0	0	0	30	50,0	30	50,0	60	100
P4	0	0	0	0	0	0	25	41,7	35	58,3	60	100
P5	0	0	0	0	1	1,7	27	45,0	32	53,3	60	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Bapak/Ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan). Hasilnya sebanyak 33 orang (45%) menyatakan sangat setuju dan 27 orang (42,5%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.). Hasilnya sebanyak 26 orang (43,3%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (56,7%) menyatakan setuju.
- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya). Hasilnya sebanyak 30 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan 30 orang (50%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi Bapak/Ibu mencukupi dalam memahami materi pelatihan). Hasilnya sebanyak 35 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (62,5%) menyatakan setuju.
- 5) Untuk pernyataan nomor 5 (Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya). Hasilnya sebanyak 32 orang (53,3%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (45%) menyatakan setuju, dan 1 orang (1,7%) menyatakan Netral.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X₃)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel citra kompensasi (X₃) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	30	50,0	30	50,0	60	100
P2	0	0	0	0	0	0	25	41,7	35	58,3	60	100
P3	0	0	0	0	0	0	20	33,4	40	66,6	60	100
P4	0	0	0	0	0	0	15	25,0	45	75,0	60	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya). Hasilnya sebanyak 30 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan 30 orang (50%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.). Hasilnya sebanyak 35 orang (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (41,7%) menyatakan setuju.
- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (bonus diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan). Hasilnya sebanyak 40 orang (66,6%) menyatakan sangat setuju dan 20 orang (33,4%) menyatakan setuju.
- 4) Untuk pernyataan nomor 3 (Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan). Hasilnya sebanyak 45 orang (75%) menyatakan sangat setuju dan 15 orang (25%) menyatakan setuju.

d. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₄)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X₃) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	28	46,7	32	53,3	60	100
P2	0	0	0	0	0	0	20	33,4	40	66,6	60	100
P3	0	0	0	0	1	1,7	30	50,0	29	48,3	60	100
P4	0	0	0	0	3	5,1	35	58,3	22	36,6	60	100
P5	0	0	0	0	0	0	30	50,0	30	50,0	60	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Dalam bekerja saya dituntut untuk berfikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan.). Hasilnya sebanyak 32 orang (53,3%) menyatakan sangat setuju dan 28 orang (46,7%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Saya selalu mendapat pengarahan dari atasan saya ketika bekerja). Hasilnya sebanyak 40 orang (66,6%) menyatakan sangat setuju dan 20 orang (33,4%) menyatakan setuju.
- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Saya diberikan kesempatan untuk mengkritik ketika ada konflik). Hasilnya sebanyak 29 orang (48,3%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (50%) menyatakan setuju dan 3 orang (5,1%) menyatakan Netral.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Jika timbul masalah diorganisasi selalu diselesaikan bersama). Hasilnya sebanyak 30 orang (50%) menyatakan sangat setuju, dan 30 orang (50%) menyatakan setuju.

e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	42	70,0	18	30,0	60	100
P2	0	0	0	0	0	0	28	46,7	32	53,3	60	100
P3	0	0	0	0	5	8,4	25	41,6	30	50,0	60	100
P4	0	0	0	0	3	5,1	20	33,3	37	61,6	60	100
P5	0	0	0	0	0	0	30	50,0	30	50,0	60	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 (Bapak/Ibu memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi). Hasilnya sebanyak 18 orang (30%) menyatakan sangat setuju dan 42 orang (70%) menyatakan setuju.
- 2) Untuk pernyataan nomor 2 (Bapak/Ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja). Hasilnya sebanyak 32 orang (53.3%) menyatakan sangat setuju dan 28 orang (46,7%) menyatakan setuju.
- 3) Untuk pernyataan nomor 3 (Bapak/Ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja). Hasilnya sebanyak 30 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (41,6%) menyatakan setuju dan 5 orang (8,4%) menyatakan Netral.
- 4) Untuk pernyataan nomor 4 (Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan). Hasilnya sebanyak 37 orang (61,6%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (33.3%) menyatakan setuju dan 3 orang (5,1%) menyatakan Netral.
- 5) Untuk pernyataan nomor 5 (Saya selalu memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah oleh atasan). Hasilnya sebanyak 30 orang (50%) menyatakan sangat setuju dan 30 orang (50%) menyatakan setuju.

4. Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Imam Ghozali

(2013:53). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan ketentuan nilai r hitung > nilai r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 90 responden, sehingga diperoleh nilai (df)= 40-2, nilai r-tabel dengan df dari 38 adalah 0,263. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r hitung validitas	r _{tabel}	Keterangan
Nomor 1	0,321	0,214	Valid
Nomor 2	0,438	0,214	Valid
Nomor 3	0,465	0,214	Valid
Nomor 4	0,487	0,214	Valid
Nomor 5	0,442	0,214	Valid
Nomor 6	0,478	0,214	Valid
Nomor 7	0,328	0,214	Valid
Nomor 8	0,576	0,214	Valid
Nomor 9	0,636	0,214	Valid
Nomor 10	0,692	0,214	Valid
Nomor 11	0,774	0,214	Valid
Nomor 12	0,736	0,214	Valid
Nomor 13	0,421	0,214	Valid
Nomor 14	0,683	0,214	Valid
Nomor 15	0,669	0,214	Valid
Nomor 16	0,421	0,214	Valid
Nomor 17	0,412	0,214	Valid
Nomor 18	0,652	0,214	Valid
Nomor 19	0,548	0,214	Valid
Nomor 20	0,421	0,214	Valid
Nomor 21	0,563	0,214	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dari Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel 0,214. Jadi

dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing pernyataan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60. Hasil uji realibilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,834	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,873	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,548	Reliabel
Budaya organisasi (X ₄)	0,562	Reliabel
Kinerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

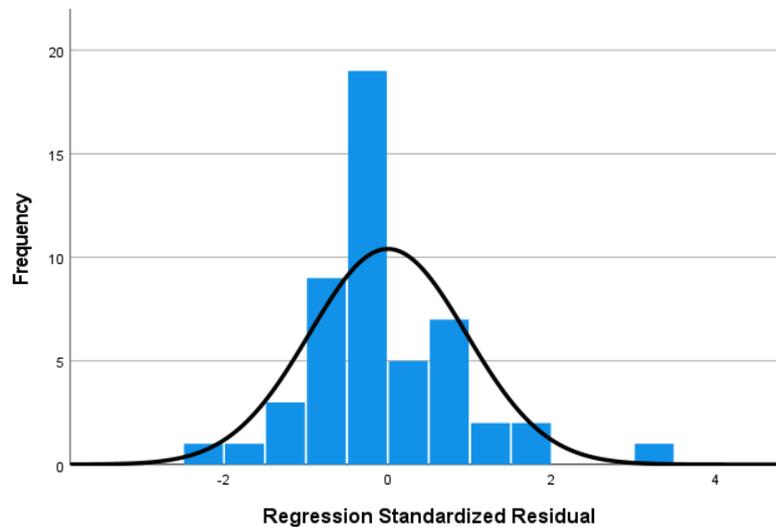
Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai nilai $r_{hitung} > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Situmorang (2014). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal penulis menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probalitas plot yang membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) dengan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng

apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.1 Histogram Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau kekanan.

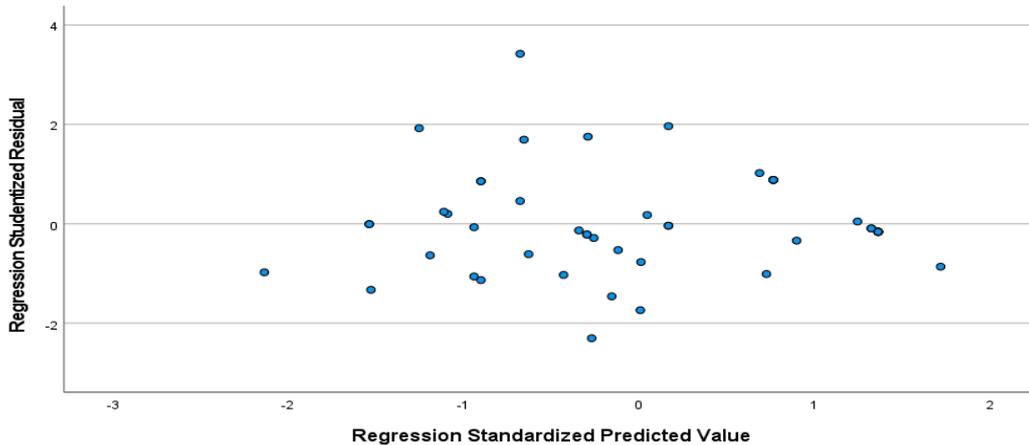
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas (Situmorang, 2014). Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF):

- 1) $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) $Tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 4) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karir	.438	2.283
	Pelatihan	.413	2.422
	Kompensasi	.295	3.389
	Budaya organisasi	.427	2.340

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2025

Dari Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa nilai VIF pengembangan karir (X_1) sebesar 2,283, pelatihan (X_2) sebesar 2,422 kompensasi (X_3) sebesar 3,389 dan budaya organisasi (X_4) sebesar 2,340 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai Tolerance VIF pengembangan karir (X_1) sebesar 0,438, pelatihan (X_2) sebesar 0,413, kompensasi (X_3) sebesar 0,295 dan budaya organisasi (X_4) sebesar 0,427 $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software*

SPSS (*Statistik Product and Service Solution*) versi 24.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.616	.606		.307	.016
Pengembangan karir	.170	.081	.094	2.854	.005
Pelatihan	.431	.084	.722	6.355	.000
Kompensasi	.257	.151	.229	2.700	.006
Budaya organisasi	.397	.129	.344	3.075	.004

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,616 + 0,170X_1 + 0,431X_2 + 0,257X_3 + 0,397X_4 + e$$

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- a) Konstanta (a) = 1,616. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi tidak ada (bernilai nol), maka kinerja sebesar 1,616.
- b) Koefisien X_1 (b_1) = 0,170. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,170.
- c) Koefisien X_2 (b_2) = 0,431 Nilai ini mempunyai arti bahwa jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,431.
- e) Koefisien X_3 (b_3) = 0,257. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,257.
- d) Koefisien X_4 (b_4) = 0,397. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,397.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (60-5-1) = 54$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.616	606	.307	.016	
	Pengembangan karir	.170	.081	.094	2.854	.005
	Pelatihan	.431	.084	.722	6.355	.000
	Kompensasi	.257	.151	.229	2.700	.006
	Budaya organisasi	.397	.129	.344	3.075	.004

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel pengembangan karir (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,854 dengan taraf signifikansi 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2.854) > t_{tabel} (1,673) dan taraf signifikansi 0,005 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 2) Untuk variabel pelatihan (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 6,355 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (6,355) > t_{tabel} (1,673) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 3) Untuk variabel kompensasi (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,700 dan taraf signifikansi 0,006. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,700) > t_{tabel} (1,673) dan taraf signifikansi 0,006 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara

parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

- 4) Untuk variabel budaya organisasi (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,075 dan taraf signifikansi 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,075) > t_{tabel} (1,673) dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.721	4	38.680	35.596	.000 ^b
	Residual	48.899	55	1.087		
	Total	203.620	59			

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,596 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (55)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,38. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} (35,596) > F_{tabel} (2,38) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi

Regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini: Koefisien determinan mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.739	1.042

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,643. Nilai ini berarti bahwa loyalitas konsumen mampu dijelaskan oleh pengembangan karir, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan dan pengalaman yang membantu karyawan dalam mencapai tujuan dalam jangka panjang. Oleh karena itu pengembangan karir memiliki makna sebagai peningkatan kepribadian yang berguna pada saat bekerja. Pengembangan karir juga merupakan proses yang berkelanjutan dimana setiap aspek mencakup berbagai aspek yang melibatkan individu, organisasi, serta lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,854 dengan taraf signifikansi 0,005. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2.854) > t_{tabel} 1,673$ dan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailly El Muna (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM Terhadap kinerja serta Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BNI Syari’ah Cabang Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI Syari’ah cabang Malang terdapat pengaruh pemeliharaan SDM terhadap produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI Syari’ah cabang Malang.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, oleh karena itu pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan teknis seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 6,355 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (6,355) > t_{tabel} (1,673)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijianto, 2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Sejati Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan dan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,700 dan taraf signifikansi 0,006. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,700) > t_{tabel} (1,673)$ dan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki (Herdian Dito, 2010) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Hasil yang diperoleh peneliti: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dianut oleh seseorang karena memiliki banyak makna untuk memperbaiki sikap serta perilaku seseorang. dalam suatu perusahaan budaya organisasi yang baik berguna dalam mengatur etika karyawan pada saat bekerja, karena telah diatur oleh perusahaan yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma sosial yang sesuai untuk memperbaiki karakter seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,075 dan taraf signifikansi 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (3,075) > t_{tabel} (1,673)$ dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Laswitarni (2010) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar". Hasil dari penelitian ini bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.