

## BAB V

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Analisis

##### 5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin, Umur, lama masa kerja, pendidikan, dan jabatan dengan jumlah responden sebanyak 61 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 5.1 sebagai berikut:

**Tabel 5.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	55	90,2%
Perempuan	6	9,8%
Total	61	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa 61 responden yang diamati diketahui bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 55 orang dengan tingkat persentase sebesar 90,2% dan Perempuan sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 9,8%.

## 2. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan pada tabel 5.2 berikut :

**Tabel 5.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
20-29	27	44,3%
30-39	22	36,1%
40-49	10	16,4%
>50	2	3,3%
Total	61	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 61 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki usia 20-29 tahun sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase sebesar 44,3%, responden yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 36,1%, responden yang memiliki umur 40-49 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 16,4% dan responden yang memiliki usia >50 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 3,3%.

## 3. Lama Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat dijelaskan pada Tabel 5.3 berikut :

**Tabel 5.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Lama Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1-5	34	55,7%
6-10	27	44,3%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 61 responden yang diamati diketahui responden yang lama masa kerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,7% dan lama masa kerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase sebesar 44,3%.

**4. Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 5.4 berikut :

**Tabel 5.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA/SMK	34	55,7%
D3	14	23%
D4	1	1,6%
S1	12	19,7%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 61 responden yang diamati diketahui responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 55,7%, responden dengan pendidikan D3

sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 23%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase sebesar 19,7%.

## 5. Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut:

**Tabel 5.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No.	Jenis Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Operation Head	1	1,6%
2.	Manajer Kantor	1	1,6%
3.	Manajer Pabrik	1	1,6%
4.	Manajer Pembelian	1	1,6%
5.	Staf	20	32,7%
6.	Kasie	7	11,5%
7.	Kasubsie	22	36,3%
8.	Kasir	1	1,6%
9.	Pengawas	7	11,5%
10.	Total	61	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 61 responden dengan jabatan operation head berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, responden dengan jabatan manajer kantor berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, responden dengan jabatan manajer pabrik berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, responden dengan jabatan manajer pembelian berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, responden

dengan jabatan staf berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 32,7%, responden dengan jabatan kasie 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 11,5%, responden dengan jabatan kasubsie 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 36,3%, responden dengan jabatan kasir 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 1,6%, responden dengan jabatan pengawas 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 11,5%.

## 5.1.2 Pengujian Instrumen Penelitian

### 5.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS mengetahui valid atau tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika :

- a. jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid
- b. jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r \text{ tabel } \alpha = 0,05; n = 61 - 2 = 59$  maka diperoleh  $r \text{ tabel}$  adalah sebesar 0,252

**Tabel 5.6**

### Hasil Uji Validitas

<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,798	0,252	Valid
P2	0,902	0,252	Valid
P3	0,789	0,252	Valid
P4	0,732	0,252	Valid
P5	0,831	0,252	Valid

P6	0,857	0,252	Valid
P7	0,720	0,252	Valid
P8	0,742	0,252	Valid
P9	0,789	0,252	Valid
<b>Pelatihan (X2)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,709	0,252	Valid
P2	0,749	0,252	Valid
P3	0,698	0,252	Valid
P4	0,780	0,252	Valid
P5	0,718	0,252	Valid
P6	0,780	0,252	Valid
P7	0,725	0,252	Valid
P8	0,563	0,252	Valid
P9	0,699	0,252	Valid
P10	0,518	0,252	Valid
P11	0,645	0,252	Valid
P12	0,654	0,252	Valid
P13	0,723	0,252	Valid
P14	0,676	0,252	Valid
P15	0,698	0,252	Valid
P16	0,544	0,252	Valid
P17	0,491	0,252	Valid
P18	0,505	0,252	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,772	0,252	Valid
P2	0,792	0,252	Valid

P3	0,730	0,252	Valid
P4	0,774	0,252	Valid
P5	0,807	0,252	Valid
P6	0,739	0,252	Valid
P7	0,653	0,252	Valid
P8	0,745	0,252	Valid
P9	0,737	0,252	Valid
P10	0,743	0,252	Valid
P11	0,726	0,252	Valid
P12	0,798	0,252	Valid
P13	0,642	0,252	Valid
P14	0,575	0,252	Valid
P15	0,544	0,252	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

### 5.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dalam penelitian ini perhitungan hasil uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Hasil uji reliabilitas untuk masing- masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.7 Berikut ini:

**Tabel 5.7**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Pengalaman Kerja	0,948	Reliabilitas Sempurna
Pelatihan	0,939	Reliabilitas Sempurna
Kepuasan Kerja	0,947	Reliabilitas Sempurna

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,948, variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,939 dan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,947. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak digunakan sebagai alat penelitian, karena jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah, jika  $\alpha$  antara 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat, jika  $\alpha$  antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi dan jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna Basuki dan Prawoto (2017:77). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini ialah  $> 0,90$  maka reliabilitas sempurna.

### **5.1.3 Transformasi data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal. Maka untuk persyaratan analisis regresi data ordinal transformasikan ke data interval, melalui Metode Of Succesive Interval (MSI). Dalam merubah data ordinal menjadi interval, peneliti menggunakan bantuan program excel for windows 2007.

### **5.1.4. Uji Asumsi Klasik**

#### **5.1.4.1. Uji Normalitas**

Syarat dalam analisis perametik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	5.216385583
Most	Extreme Absolute	.071
Differences	Positive	.071
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.919

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,919 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 5.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2017:108) uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Pendeteksi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Inflation Factors (VIF). Kriteria pengujiannya yang apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen dan sebaliknya jika ditunjukkan nilai VIF seluruhnya  $> 10$ , sehingga asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas.

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.002	2.611		2.682	.010		
Pengalaman Kerja	.626	.144	.422	4.344	.000	.469	2.133
Pelatihan	.454	.087	.505	5.207	.000	.469	2.133

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien VIF masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,133 pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 2,133. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance  $> 0,10$ .

#### 5.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji glejser. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikan  $< 0,05$ , maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.083	1.491		2.068	.043		
	Pengalaman Kerja	.137	.082	.313	1.670	.100	.469	2.133
	Pelatihan	-.051	.050	-.192	-1.025	.310	.469	2.133

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikan variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,100 > 0,05$  dan nilai signifikan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,310 > 0,05$ . Dengan demikian seluruh nilai signifikan pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enin. Dalam penelitian ini perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	7.002	2.611				2.682
Pengalaman Kerja	.626	.144	.422	4.344	.000	.469	2.133
Pelatihan	.454	.087	.505	5.207	.000	.469	2.133

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,002 + 0,626 X_1 + 0,454 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,002 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 7,002 kali.
2. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,626 artinya bila pengalaman kerja ( $X_1$ ), meningkat sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,626 dengan asumsi pelatihan ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,454 artinya bila pelatihan ( $X_2$ ), meningkat sebesar satu-satuan maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,454 dengan asumsi pengalaman kerja ( $X_1$ ) tetap.

## 5.1.6 Pengujian Hipotesis

### 5.1.6.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Artinya variabel  $X_1$  dan Variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung dengan t-tabel.

**Tabel 5.12**

#### Hasil Uji F Simultan (Pengujian Secara Bersama-sama)

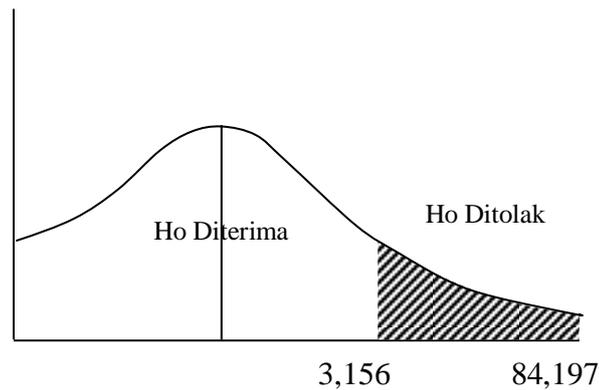
ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4740.115	2	2370.058	84.197	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1632.641	58	28.149		
	Total	6372.756	60			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji f diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan data diperoleh koefisien nilai f hitung sebesar 84,197 hasil tersebut dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan df jumlah variabel = 3,  $df = (N-K-1) = 61 - 2 - 1 = 58$  didapat f-tabel sebesar 3,156. Jadi f-hitung  $>$  f-tabel dimana  $84,197 > 3,156$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

**Gambar 5.1**

### **Kurva Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

#### **5.1.6.2 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)**

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing pengalaman kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim. Adapun pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut:

**Tabel 5.13**

### **Hasil Uji T (Uji Secara Individual/Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.002	2.611		2.682	.010		
Pengalaman Kerja	.626	.144	.422	4.344	.000	.469	2.133
Pelatihan	.454	.087	.505	5.207	.000	.469	2.133

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien t-hitung variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,344, dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 5,207, dengan  $df = n - k - 1 = 61 - 2 - 1 = 58$ , pada tingkat keyakinan 95% taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat t tabel sebesar 2,002 yang berarti masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan variabel ( $Y$ ). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

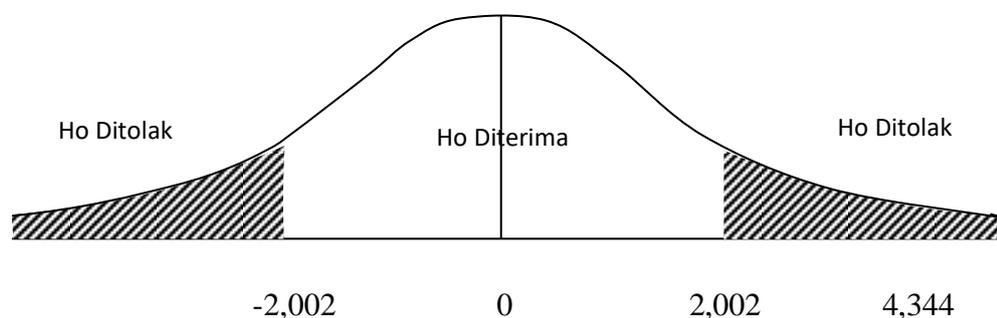
1. Pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ )

$H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

$H_a : b_1 \neq 0$  ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

Karena t-hitung 4,344 > t-tabel 2,002 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

secara grafik pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.2



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

**Gambar 5.2**

**Uji T Interval Keyakinan 95% Untuk Uji Dua Sisi Variabel  $X_1$**

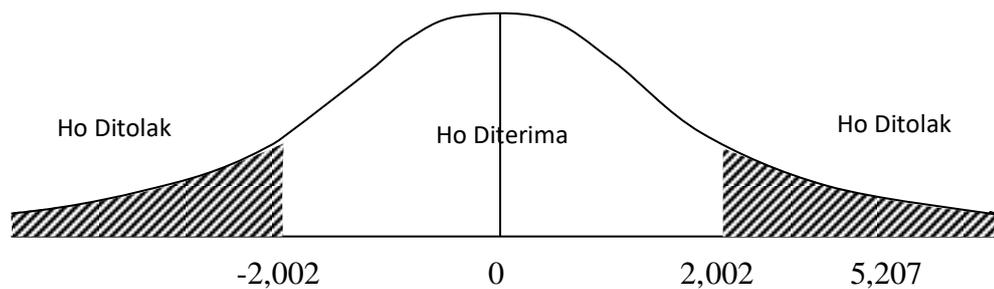
## 2. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_0 : b_1 = 0$  tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

$H_a : b_1 \neq 0$  ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim..

Karena  $t$ -hitung  $5,207 > t$ -tabel  $2,002$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

Secara grafik pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.3



Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

**Gambar 5.3**

**Uji T Interval Keyakinan 95% Untuk Uji Dua Sisi Variabel  $X_2$**

### 5.1.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R Square dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut:

**Tabel 5.14**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.744	.735	5.306

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju Blum (dikutip dalam Sutrisno, 2019:77).

## 5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda yang sudah dilakukan, maka diketahui persamaan regresi dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil pengujian yang dilakukan secara simultan (Uji F) maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan Uji F yang menunjukkan hasil uji F-hitung  $>$  F-tabel. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) diketahui secara statistik menunjukkan variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) jika dibandingkan dengan nilai t-tabel maka ada pengaruh signifikan pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan dengan melihat hasil T-hitung  $>$  T-tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika karyawan tersebut sudah mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Karena dengan adanya pengalaman kerja maka karyawan akan mendapatkan promosi jabatan dan pemberian reward dari perusahaan yang mana akan

memberikan kepuasan tersendiri yang akan didapatkan oleh karyawan karena sudah mampu menjalankan tugas-tugas dengan baik tanpa ada kendala apapun.

Menurut Adnyani & dewi (dikutip dalam Rosa, dkk 2022:75) pengalaman kerja yang memadai diperlukan bagi karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan Poerawati (dikutip dalam Halimatussakdiah, dkk 2019) dengan menyatakan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman kerja yang dimiliki.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lamtiurmaida Lubis (2017). Dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton.” Hasil analisis hipotesis dilakukan membuktikan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton. Kemudian secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton dan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton. Hasil analisis ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisya, dkk (2022). Dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra.” Uji hipotesis yang

dilakukan pada penelitian ini dengan Uji F dan Uji T yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra.

Hasil pengujian secara parsial (Uji T) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) jika dibandingkan dengan nilai t-tabel maka ada pengaruh signifikan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan dengan melihat  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan pada perusahaan ini pelatihan kerja sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena dengan ditingkatkannya lagi program pelatihan pada karyawan maka akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di perusahaan PT. Kirana Permata Muara Enim. Menurut Febrian, dkk (2022:55) memberikan pelatihan pada karyawan adalah cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan meningkatkan kemampuan kerja agar lebih ahli dalam menyelesaikan pekerjaan dan dampaknya karyawan menjadi puas bekerja di tempat tersebut. Apabila ada pekerjaan yang belum dimengerti atau masih baru, maka perusahaan akan melatih karyawan tersebut agar mampu bekerja dengan lebih profesional. Mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mampu membuat karyawan menjadi lebih tekun dalam bekerja.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfian Jami, dkk (2020). Dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia

Stasiun Kalimantan Timur". Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.

Nilai koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) pada penelitian yang diperoleh sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju Blum (dikutip dalam Sutrisno,2019:77).

