

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT Honda Dinamik Putra Perkasa**

##### **1. Sejarah PT Honda Dinamik Putra Perkasa**

PT Asta Honda Motor (AHM) merupakan salah satu pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 Juni 1971 dengan nama PT Federal Motor. Pada awalnya PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponen ataupun kerangkanya diimpor dari Jepang yang dalam bentuk CKD (*Completely Knock Down*). Jumlah produksi pada tahun pertama hanya berkisar 1500 unit, namun mengalami peningkatan menjadi 30 ribu per tahunnya hingga pada tahun 1981, PT Federal Motor mencapai 1 juta produksi sepeda motor, dan mendirikan pabrik kedua di Pegangsaan dan meningkatkan kapasitas produksi menjadi 2 juta per unit ditahun 1996. Hingga pada 2001, PT Federal Motor dan beberapa anak Perusahaan merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor yang memiliki banyak Perusahaan anak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.<sup>93</sup>

PT. Dinamik Putra Perkasa yang didirikan pada tahun 2005 merupakan salah satu Perusahaan yang berada dibawah naungan

---

<sup>93</sup> <https://www.astra-honda.com/corporate> diakses pada 12 September 2023, pukul 20.14.

PT Astra Honda Motor yang khusus menjual semua produk motor honda serta perawatan yang dibutuhkan Masyarakat. Kantor pertama PT Dinamik Putra Perkasa berlokasi di Jalan R.E. Martadinata 220 – 221, 3 Ilir, Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 40 Orang, yang dipimpin oleh Direktur dan Manajer Umum.

PT Dinamik Putra Perkasa sebagai salah satu Perusahaan yang memasarkan produk-produk dari Honda untuk menghadirkan solusi mobilitas bagi Masyarakat dengan memberikan produk serta pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat di Palembang khususnya. Sejak hadir pertama kali di Indonesia, sepeda motor honda telah dicintai dan dipercayai Masyarakat sebagai pendamping dalam kehidupan sehari-hari. Dari kepercayaan Masyarakat inilah PT Dinamik Putra Perkasa secara konsisten memberikan tidak hanya pelayanan terbaik yang dimiliki namun juga kualitas perawatan yang mumpuni.

Kesuksesan yang diperoleh Perusahaan PT Dinamik Putra Perkasa tidak lepas dari dedikasi karyawan serta komitmen untuk bekerja secara bertanggung jawab dan benar dalam pengelolaan manajemen risiko. Perusahaan juga meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga dapat mendorong PT Dinamik Putra Perkasa ini dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta peningkatan penjualan produk Honda.



## B. Karakteristik Responden

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan terdapa 40 Responden yang merupakan karyawan PT Dinamik Putra Perkasa, dengan kuesioner yang telah didistribusikan didapat deksripsi respondennya mengacu pada jenis kelamin, usia, serta jabatan. Penggolongan ini dilakukan agar dapat mengetahui dengan jelas karakteristik responden dalam objek penelitian pada karyawan PT Dinamik Putra Perkasa.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Profil responden merujuk pada jenis kelamin dengan 40 responden sebagai berikut:

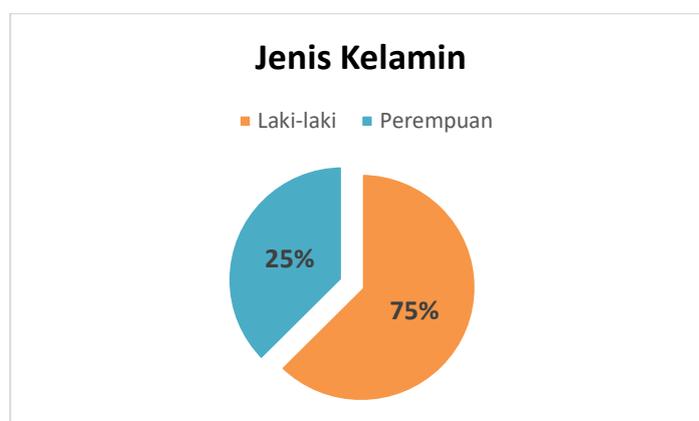
**Tabel 4.1**

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Count of Jenis Kelamin
Laki-laki	25
Perempuan	15

**Diagram 4.1**

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan pada diagram 4.1 merupakan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden Laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 62% (25 Responden) dibandingkan dengan Perempuan yang memiliki 38% (15 Responden).

## 2. Usia Responden

Profil responden merujuk pada usia dengan 40 Responden sebagai berikut:

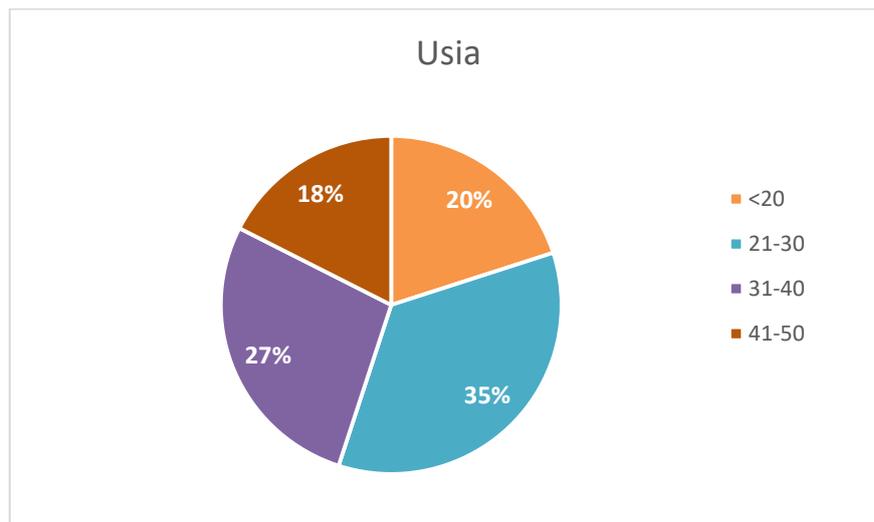
**Tabel 4.2**

### Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Umur	Jumlah
<20	8
21-30	14
31-40	11
41-50	7
<b>Total Seluruh</b>	<b>40</b>

**Diagram 4.2**

### Responden Berdasarkan Usia



*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

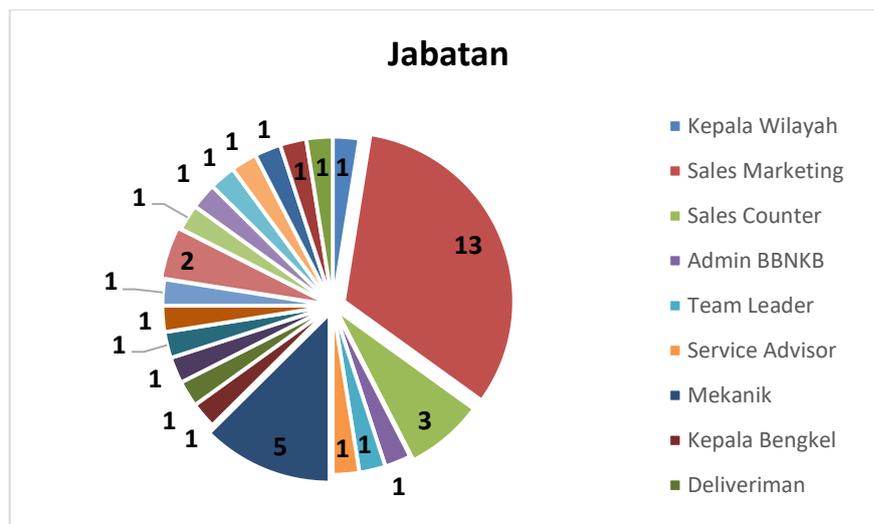
Mengacu pada diagram 4.2 yaitu usia, dapat dilihat. Frekuensi usia dari 15-20 tahun sebanyak 8 orang, frekuensi usia dari 21-30 tahun sebanyak 14 orang, frekuensi usia dari 31-40 tahun sebanyak 11 orang, dan frekuensi usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang,

### 3. Jabatan Responden

Profil responden merujuk pada jabatan dengan 40 responden sebagai berikut:

**Diagram 4.3**

**Responden Berdasarkan Jabatan**



*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan pada diagram 4.3 yaitu pekerjaan, dapat dilihat. Kepala Wilayah 1 Orang, Finance Manager 1 Orang, Sales Marketing 13 orang, Sales Counter 3 Orang, Admin BBNKB 1 Orang, Team Leader 1 Orang, Service Advisor 1 Orang, Mekanik 5 orang, Kepala Bengkel 1 Orang, Delivery man 1 Orang, Driver 1 Orang, Sales Koordinator 1 Orang, Logistik 1 Orang, Kepala Mekanik 1 Orang, Kasir 2 Orang, Front Desk 1

Orang, PIC CRM 1 Orang, Prat Kiper 1 Orang, Pdi man 1 Orang, Staff AR 1 Orang, OBT Massenger 1 Orang.

### C. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas (*Independent*), dan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (*Dependent*). Data variable tersebut diperoleh dari hasil kuesioner untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Hasil Skor Kuesioner Pengalaman Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Rata-Rata</b>
Saya merasa lama waktu masa kerja berpengaruh terhadap kinerja saya.	3	4	8	9	16	3,78
Semakin lama masa kerja yang dimiliki, membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	11	23	4,32
Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan saya.	2	0	5	13	20	4,22
Saya merasa pengetahuan mengenai pekerjaan saya telah sesuai dengan standar perusahaan.	1	1	4	17	17	4,20
Saya mampu menerapkan keterampilan yang dimiliki pada pekerjaan saya.	1	0	3	19	17	4,27
Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat meningkatkan kinerja saya	0	0	5	5	30	4,63
Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0	2	6	14	18	4,20

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan waktu yang efektif.	0	1	6	14	19	4,27
Saya dapat menggunakan peralatan pekerjaan saya dengan baik.	0	1	1	14	24	4,52
Saya merasa penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan sangat menunjang kinerja saya.	0	1	5	15	19	4,30
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>131</b>	<b>203</b>	<b>4,27</b>

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata variable pengalaman kerja yaitu sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pengalaman kerja di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang.

**Tabel 4.4**

**Hasil Skor Kuesioner Pengembangan Karir (X2)**

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0	1	6	15	18	4,25
Saya merasa prestasi kerja saya dapat memudahkan saya dalam mengembangkan karir saya.	1	0	9	15	16	4,13
Saya sering mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, dan lainnya yang memiliki kaitan dengan pekerjaan saya.	2	1	7	13	17	4,05
Saya merasa jaringan kerja diperlukan untuk membantu saya dalam mengembangkan karir saya.	0	0	9	12	19	4,25
Saya membangun jaringan kerja bersama orang lain dengan baik.	0	0	7	15	18	4,27
Saya merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	0	1	4	13	22	4,40
Saya mendapatkan bimbingan serta dukungan baik dari	0	1	4	10	25	4,47

atasan maupun rekan kerja yang berpengalaman.						
Saya memiliki pembimbing yang dapat dipercaya dan konsultasi mengenai karir saya selanjutnya.	0	2	11	12	15	4,00
Saya merasa perusahaan ini memberikan saya peluang untuk dapat berkembang dan maju dalam karir saya.	0	1	6	15	18	4,25
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>120</b>	<b>168</b>	<b>4,23</b>

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata variable pengembangan karir yaitu sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pengembangan karir di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang.

**Tabel 4.5**

**Hasil Skor Kuesioner Motivasi Kerja (X3)**

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
Saya bekerja dengan ikhlas mengharap ridha Allah SWT.	1	0	1	9	29	4,63
Saya merasa dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	4	10	25	4,47
Saya merasa bersyukur kepada Allah SWT atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	0	0	3	11	26	4,57
Saya semakin termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan.	1	0	8	10	21	4,25
Saya yakin bahwa Allah SWT selalu membantu saya dalam setiap tantangan yang saya hadapi.	0	1	2	6	31	4,67
Saya selalu bertanggung jawab dengan sangat baik terhadap pekerjaan saya.	0	0	3	10	27	4,60
Saya merasa mampu menyelesaikan tanggung jawab	0	0	3	6	31	4,70

terhadap pekerjaan saya atas izin Allah SWT.						
Saya selalu terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.	2	1	8	11	18	4,05
Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi saya.	1	0	5	14	20	4,30
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>228</b>	<b>4,47</b>

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata variable motivasi kerja yaitu sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan motivasi kerja di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang.

**Tabel 4.6**

**Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kualitas yang ada di perusahaan.	0	1	5	13	21	4,35
Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.	1	0	4	20	15	4,20
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	1	0	3	17	19	4,32
Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	1	0	8	16	15	4,10
Saya mampu bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan saya.	0	2	1	12	25	4,50
Saya selalu mengikuti prosedur maupun aturan yang berlaku di perusahaan.	0	1	5	12	22	4,37
Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim	1	0	1	15	23	4,47
Saya dapat bersosialisasi dengan baik bersama karyawan lain dalam melakukan pekerjaan.	0	0	2	15	23	4,52
Saya selalu berinisiatif memberikan ide, saran maupun solusi yang bermanfaat jika	1	0	5	18	16	4,20

diperlukan.						
Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	5	14	21	4,40
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>138</b>	<b>179</b>	<b>4,34</b>

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata variable kinerja karyawan yaitu sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang.

#### D. Analisis Data

##### 1. Teknik Kualitas Data

###### a. Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu tes dalam mengukur apa yang diukur. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total individu.

Penguji validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 26. Dalam penelitian ini penguji validitas dilakukan terhadap 40 Responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,264, untuk  $df = 40-2 = 38$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item atau pernyataan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya.

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)**

<b>Butir</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
X1.1	0,539	0,264	Valid
X1.2	0,506	0,264	Valid
X1.3	0,863	0,264	Valid

X1.4	0,816	0,264	Valid
X1.5	0,841	0,264	Valid
X1.6	0,575	0,264	Valid
X1.7	0,717	0,264	Valid
X1.8	0,809	0,264	Valid
X1.9	0,754	0,264	Valid
X1.10	0,842	0,264	Valid

*Sumber : Diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepercayaan (X1) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,264) sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)**

<b>Butir</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
X2.1	0,691	0,264	Valid
X2.2	0,873	0,264	Valid
X2.3	0,832	0,264	Valid
X2.4	0,787	0,264	Valid
X2.5	0,834	0,264	Valid
X2.6	0,816	0,264	Valid
X2.7	0,827	0,264	Valid
X2.8	0,784	0,264	Valid
X2.9	0,816	0,264	Valid

*Sumber : Diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,264) sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)**

<b>Butir</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
X3.1	0,656	0,264	Valid
X3.2	0,823	0,264	Valid
X3.3	0,853	0,264	Valid
X3.4	0,798	0,264	Valid
X3.5	0,811	0,264	Valid
X3.6	0,895	0,264	Valid
X3.7	0,876	0,264	Valid
X3.8	0,672	0,264	Valid
X3.9	0,841	0,264	Valid

*Sumber : Diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,264) sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Butir</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
Y1.1	0,667	0,264	Valid
Y1.2	0,720	0,264	Valid
Y1.3	0,826	0,264	Valid
Y1.4	0,659	0,264	Valid
Y1.5	0,857	0,264	Valid
Y1.6	0,882	0,264	Valid
Y1.7	0,595	0,264	Valid
Y1.8	0,604	0,264	Valid
Y1.9	0,731	0,264	Valid
Y1.10	0,737	0,264	Valid

*Sumber : Diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,264) sehingga dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat ukur kuesioner dengan dibuktikan valid apabila jawaban seseorang pada pernyataan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari *Cronbach Alpha*. Semua pernyataan di kuesioner dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengalaman Kerja (X1) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu  $0,895 > 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Pengalaman Kerja (X1) dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengembangan Karir (X2) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih

besar dari pada nilai dasar yaitu  $0,931 > 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Pengembangan Karir (X2) dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

*Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023*

Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X3) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu  $0,925 > 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Motivasi Kerja (X3) dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

*Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023*

Hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu  $0,898 > 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan Teknik analisis mengenai tingkat kenormalan distribusi residual. Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai Probability atau  $P > 0,05$  pada uji normalitas kolmogorove Smirnov.<sup>94</sup>

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15991011
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.089
Test Statistic		.098
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: Diolah SPSS 26, 2023*

Pada tabel 4.15 hasil uji normalitas menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dimana diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov = 0,098 dengan nilai probability 0,200. Diketahui bahwa nilai P lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka disimpulkan bahwa tingkat kenormalan residual terdistribusi secara normal.

<sup>94</sup> Dr. Ir. Edy Supriyadi, MBA "SPSS+AMOS Statistical Data Analysis" IN MEDIA. Jakarta. Mei 2014. hlm 86

### b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya hubungan yang kuat antar variabel independent. Untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada setiap variabel independent, jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadinya multikolonieritas.

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) pada seluruh variabel independent  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independent tidak terjadinya multikolonieritas.

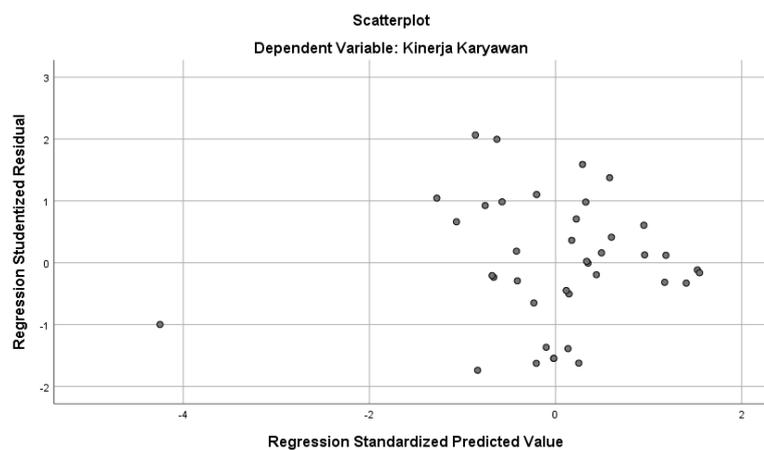
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah

metode Scatterplot. Model regresi yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas, yang artinya apabila pada Scatterplot titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

### Grafik 4.1

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot



Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan Grafik 4.1, diketahui bahwa titik-titik pada Scatterplot tidak terlihat suatu pola atau menyebar secara acak, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi pada data ini tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) merupakan analisis regresi linear untuk lebih dari dua variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai

variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami penurunan atau kenaikan serta dapat digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel terikat apakah setiap variabel bebas berpengaruh atau tidak. Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat konstanta (nilai  $\alpha$ ) yaitu sebesar 6,971 untuk pengalaman kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,443, untuk pengembangan karir (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,292 dan untuk motivasi kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,187. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$(Y = 6,971 + 0,443 X1 + 0,292 X2 + 0,187 X3 + e)$$

Persamaan model regresi linear berganda diatas sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 6,971 artinya jika pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja dijalankan maka akan mengalami

peningkatan sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 6,971

- 2) Koefisien X1 bernilai positif sebesar 0,443 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Pengalaman Kerja) sebesar 1, sementara pengembangan karir dan motivasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,443. Jika semakin besar Tingkat pengalaman maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,292 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Pengembangan Karir) sebesar 1, sementara pengalaman kerja dan motivasi kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292.
- 4) Koefisien X3 sebesar 0,187 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 1, sementara pengalaman kerja dan pengembangan karir dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 0,187.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya atau tidak. Dengan kriteria kinerja karyawan adalah apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  nilai  $Sig \leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan apabila  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  atau  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  nilai  $Sig > 0,05$

maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Adapun hasil dari uji parsial yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T (Parsial) Pengalaman Kerja (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 3,937 dengan ketentuan  $T_{tabel}$  adalah tingkat signifikan sebesar 0,05 dan  $df$  (n-k) atau  $(40-4) = 36$ . Sehingga diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,6880.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu  $3,937 > 1,6880$  dan nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.19****Hasil Uji T ( Parsial) Pengembangan Karir (X2)**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 2,445 dengan ketentuan  $T_{tabel}$  adalah tingkat signifikan sebesar 0,05 dan df (n-k) atau (40-4) = 36. Sehingga diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,6880.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu  $2,445 > 1,6880$  dan nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah  $0,020 < 0,05$  sehingga secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.20****Hasil Uji T ( Parsial) Motivasi Kerja (X3)**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 2,264 dengan ketentuan  $T_{tabel}$  adalah tingkat signifikan sebesar 0,05 dan  $df (n-k)$  atau  $(40-4) = 36$ . Sehingga diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,6880.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  yaitu  $2,264 > 1,6880$  nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah  $0,030 < 0,05$  sehingga secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F atau Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas apabila dilakukan pengujian Bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $Sig. \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dengan signifikansi ( $Sig. > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji simultan yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji F Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.414	3	250.805	49.516	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.278	35	5.065		
	Total	929.692	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

*Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengujian secara simultan pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F diatas dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 49,516. Untuk nilai  $df_1 = k-1$  yaitu  $df_1 = 4-1 = 3$ , sedangkan untuk nilai  $df_2 = n-k$  yaitu  $df_2 = 40-4 = 36$  dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,866. Sehingga diperoleh keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $49,516 > 2,866$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dilakukan pengujian secara Bersama-sama atau simultan variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi atau  $R^2$  merupakan suatu teknik pengujian data yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Apabila nilai  $R^2$  kecil artinya kemampuan variabel terikat sangat terbatas daripada variabel bebas. Namun apabila  $R^2$  mendekati satu artinya variabel bebas memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.793	2.251

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai R square adalah sebesar 0,809. Yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan atau dipengaruhi secara serentak oleh variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja adalah secara 80,9%. Sedangkan untuk sisanya yaitu 19,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang**

Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan

dalam melakukan pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan masa kerja yang telah dijalani dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.<sup>95</sup> Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan alat ukur kemampuan seseorang baik pengetahuan maupun keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,937 > 1,6880$ ) dan nilai signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Knowledge Based Theory*, dimana pengetahuan dan kemampuan merupakan hal yang paling penting yang dibutuhkan dalam suatu Perusahaan. Karena

---

<sup>95</sup> Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja", (e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen 2(4), 2014)

Tingkat produktivitas maupun efisiensi kinerja karyawan bergantung pada pengetahuan serta semua teknologi merupakan perwujudan dari adanya keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menggunakannya. Dengan adanya pengalaman kerja ini karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh Perusahaan demi mewujudkan visi dan misi Perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rhoni Ilham Tampubolon (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, yang hasilnya menyatakan bahwa variable Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

## **2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang**

Pengembangan karir merupakan proses dalam meningkatkan jenjang karir seorang karyawan dengan adanya program yang dirancang dan diterapkan oleh perusahaan.<sup>96</sup> Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha bagi seorang karyawan dalam

---

<sup>96</sup> Enjang Mya Afiyati, “*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), hlm 18

meningkatkan jenjang karirnya agar menjadi lebih baik lagi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,445 > 1,6880$ ) dan nilai signifikansi 0,020. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila pengembangan karir mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory*, dimana seseorang yang melakukan suatu pekerjaan akan menetapkan tujuan untuk meningkatkan baik potensi diri maupun jenjang karir kedepannya, hal ini yang menunjukkan bahwa kinerja seseorang akan lebih baik apabila seseorang memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan lebih baik untuk masa mendatang, tidak hanya untuk perusahaannya namun juga untuk mengembangkan kemampuan diri sendiri. Dengan adanya

pengembangan karir dapat membantu tercapainya tujuan baik individu maupun Perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam menggali potensi yang ada pada dirinya untuk dapat menempati jabatan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuyuk Liana (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Jawa Timur), yang hasilnya menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Jawa Timur).

### **3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang**

Motivasi Kerja merupakan faktor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan usaha yang kuat atau lemah.<sup>97</sup> Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam seseorang melakukan suatu pekerjaan, karena tanpa adanya motivasi tujuan dari pekerjaan tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

---

<sup>97</sup> Rhoni Ilham Tampubolon, Agustus 2021, “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”, Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Volume 4 Nomor 2

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,264 > 1,6880$ ) dan nilai signifikansi 0,030. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang akan mengalami peningkatan dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Planned Behavior Theory*, dimana motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja sendiri merupakan faktor internal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah diberikan dengan tujuan agar tercapainya hasil yang maksimal, tanpa adanya motivasi sangat menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Motivasi sendiri tidak hanya berasal dari dalam diri namun juga lingkungan turut berperan

dalam memberikan motivasi agar dapat tercapainya visi dan misi dari Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Andayani (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten Tulung Agung Dalam Perspektif Islam, yang hasilnya menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Tulung Agung.

#### **4. Pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yang menunjukkan variabel pengalaman kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) bahwa dari hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $49,516 > 2,866$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Palembang.

Karyawan baik yang telah memiliki pengalaman kerja maupun yang belum memiliki pengalaman kerja, yang kemudian diberikan motivasi serta kesempatan oleh Perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka hal itu dapat membuat karyawan khususnya di Dealer Honda Dinamik Palembang dapat meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari Perusahaan.