

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM SUBYEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah PT LION SUPERINDO**

Sejak tahun 1997, Super Indo tumbuh dan berkembang bersama masyarakat Indonesia melalui kemitraan antara Salim Group, Indonesia dan Ahold Delhaize, Belanda.

Kini Super Indo telah memiliki 168 gerai yang tersebar di 40 kota di Pulau Jawa dan bagian selatan Sumatera. Didukung lebih dari 8.000 karyawan terlatih, Super Indo menyediakan beragam produk kebutuhan sehari-hari dengan kualitas yang dapat diandalkan, lengkap, harga hemat, dan lokasi toko yang mudah dijangkau.

Kesegaran dan kualitas produk selalu dijaga melalui pilihan sumber yang baik dan penanganan dengan standar prosedur operasional yang selalu dipantau. Hal ini menjadikan Super Indo sebagai pilihan tempat berbelanja yang selalu "Lebih Segar", "Lebih Hemat" dan "Lebih Dekat".

Dalam menyediakan produk-produk segar dari sumber yang baik, Super Indo memiliki standar prosedur operasional di semua lini kerja yang terjaga. Sebagai pendukung produk-produk lokal, Super Indo memiliki komitmen untuk memajukan

perekonomian lokal dengan bermitra bersama petani lokal, dan memberdayakan UMKM yang menjadi pemasok bagi gerai-gerai Super Indo.

Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Super Indo selalu membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Super Indo selalu mengedepankan lingkungan kerja yang sehat

Super Indo yakin bahwa pelayanan kami bukan hanya memberikan pelayanan yang terbaik dan produk-produk yang berkualitas. Namun juga membangun perubahan positif untuk komunitas masyarakat kami dan menjadi tetangga yang lebih baik. Hal ini tercermin dalam rangkaian kegiatan berkelanjutan kami, mulai dari mempromosikan gaya hidup sehat, kegiatan amal, dan manajemen bebas sampah.

## **2. Visi dan Misi PT LION SUPERINDO**

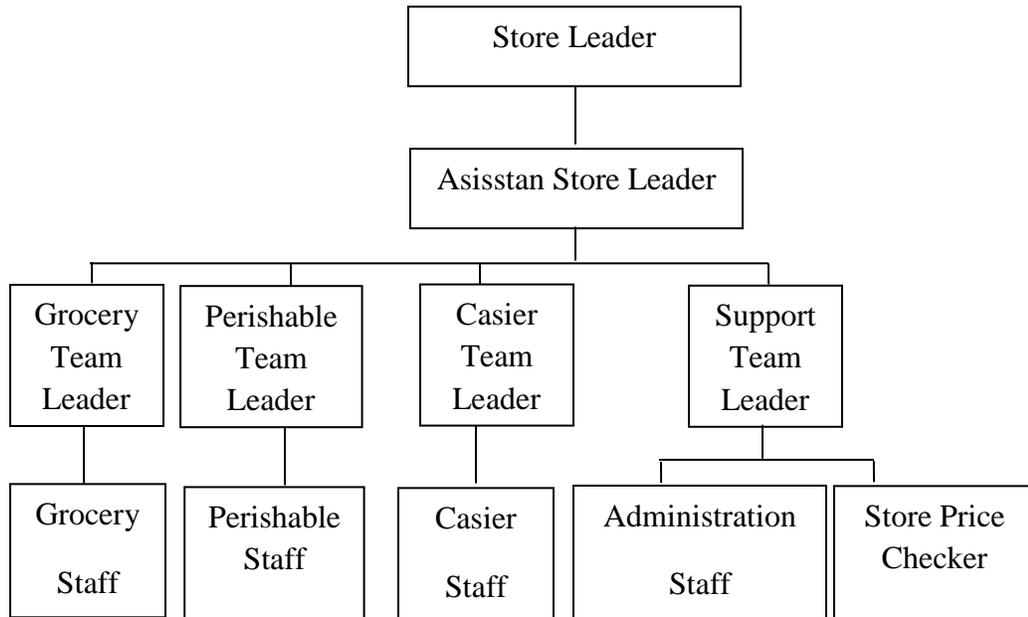
### **VISI**

Bersama, kita membangun merek-merek lokal terbaik, menghadirkan inspirasi segar setiap hari.

### **MISI**

- a. Menjadikan tempat belanja yang lebih baik
- b. Menjadikan tempat kerja yang lebih baik
- c. Menjadi tetangga yang lebih baik

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

### 4. Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

- a. *Store Leader* : Bertanggung jawab atas semua yang terjadi di toko PT LION SUPERINDO
- b. *Asistan Store Leader* : Bertanggung jawab membantu *store leader* atas semua yang terjadi di took PT LION SUPERINDO
- c. *Grocery Team Leader* : Bertanggung jawab atas team dan keadaan item di bagian grocery di took PT LION SUPERINDO
- d. *Casier Team Leader* : Bertanggung jawab atas Bertanggung jawab atas team dan keadaan item di bagian kasir di toko PT LION SUPERINDO

- e. *Perishable Team Leader* : Bertanggung jawab atas team dan keadaan item di bagian perishable di toko PT LION SUPERINDO
- f. *Support Team Leader* : Bertanggung jawab atas semua administrasi ditoko PT LION SUPERINDO
- g. *Administration Staff* : Bertanggung jawab melaporkan semua administrasi di Toko PT LION SIPERINDO kepada Support Team Leader
- h. *Store Price Checker* : Bertanggung jawab atas semua update harga di toko PT LION SUPERINDO dan melaporkan ke Support Team Leader
- i. *Grocery Staff* : Bertanggung jawab melaporkan semua kegiata di bagian grocery di toko PT LION SUPERINDO kepada Grocery Team Leader
- j. *Perishable Staff* : Bertanggung jawab melaporkan semua kegiatan di bagian perishable di toko PT LION SUPERINDO kepada Perishable Team Leader
- k. *Casier* : Bertanggung jawab melaporkan semua kegiatan di bagian perishable di toko PT LION SUPERINDO kepada Casier Team Leader

## **B. Diskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untu mengetahui apakah *Self Management* dan *Self Competence* secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di supermarket PT LION SUPERINDO, manakah diantara self management dan self competence berpengaruh dominan terhadap pengembangan karir karyawan di supermarket PT LION SUPERINDO.

## 1. Karakteristik Responden.

Berdasarkan hasil pengisian angket oleh responden, maka dibawah ini penulis menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Berikut data yang diperoleh dari identifikasi responden.

### a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data karyawan PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadung asri berdasarakan jenis kelamin :

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	61	68.5	68.5	68.5
Valid Perempuan	28	31.5	31.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Olah data dari SPSS 2019.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden Laki- Laki 68.5% sebanyak 61 responden, dan jenis kelamin perempuan 31.5% sebanyak 28 responden, dari total 89 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadungasri adalah karyawan Laki-laki.

### b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data karyawan PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadung asri berdasarakan usia :

**Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	3	3.4	3.4
	21-30 tahun	47	52.8	56.2
	31-40 tahun	29	32.6	88.8
	41-50 tahun	8	9.0	97.8
	>51 tahun	2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0

Sumber : Olah data dari SPSS tahun 2019.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa usia responden <20 tahun sebanyak 3 responden, usia 21-30 tahun sebanyak 52.8%, 47 responden, usia 31-40 tahun 32.6% sebanyak 29 responden, usia 41-50 tahun 9% sebanyak 8 responden, usia >50 tahun 2.2% sebanyak 2 responden, dari total 89 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadungasri berusia 21-30 tahun.

### c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data karyawan PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadung asri berdasarakan Pendidikan Terakhir :

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	85	95.5	95.5
	S1	3	3.4	98.9
	D1	1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0

Sumber : Olah data dari SPSS tahun 2019.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir SMA/SMK 95.5% sebanyak 85 karyawan , Pendidikan terakhir S1 3.4% sebanyak 3 karyawan, Pendidikan terakhir D1 1.1% sebanyak 1 karyawan.

#### d. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah data karyawan PT LION SUPERINDO Tropodo, Jemursari, Wadung asri berdasarakan masa kerja :

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	5	5.6	5.6	5.6
1-3 tahun	12	13.5	13.5	19.1
3-5 tahun	18	20.2	20.2	39.3
Valid 5-10 tahun	32	36.0	36.0	75.3
>10 tahun	22	24.7	24.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Olah data dari SPSS tahun 2019.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Masa kerja <1 tahun 5.6% sebanyak 5 karyawan, masa kerja 1-3 tahun 13.5% sebanyak 12 karyawan, masa kerja 3-5 tahun 20.2% sebanyak 18 karyawan, masa kerja 5-10 tahun 36% sebanyak 32 karyawan, masa kerja >10 tahun 24.7% sebanyak 22 karyawan.

## 2. Diskripsi Variabel Penelitian

### a. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel *Self Management*

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X1 (*Self Management*) :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel *Self Management***

NO	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X11	0	0	7	51	31	0%	0%	7,90%	57,30%	34,80%
2	X12	0	0	2	51	36	0%	0%	2,20%	57,30%	40,40%
3	X13	0	0	13	41	35	0%	0%	14,60%	46,10%	39,30%
4	X14	0	0	14	59	16	0%	0%	15,70%	66,30%	18%
5	X15	0	0	36	35	18	0%	0%	40,40%	39,30%	20,20%
6	X16	0	0	30	52	7	0%	0%	33,70%	58,40%	7,90%
Mean							0%	0%	19,08%	54,12%	26,77%

Sumber : Olah data dari SPSS tahun 2019.

Berdasarkan data diatas maka untuk distribusi frekuensi untuk pernyataan X11 adalah netral 7,90 % sebanyak 7 responden, Setuju 57.30% sebanyak 51 responden, Sangat Setuju 34,80% sebanyak 31 responden.

Pernyataan X12 adalah netral 2.2% sebanyak 2 karyawan, Setuju 57.30% sebanyak 51 karyawan, Sangat Setuju 40,40% sebanyak 36 karyawan

Pernyataan X13 adalah netral 14,6% sebanyak 13 karyawan, Setuju 46,1% sebanyak 41 karyawan, Sangat setuju 39,3% sebanyak 35 karyawan.

Pernyataan X14 adalah netral 15,7% sebanyak 14 karyawan, Setuju 66,3% sebanyak 59 karyawan, Sangat setuju 18% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan X15 adalah netral 40,40% sebanyak 36 karyawan, setuju 39,30% sebanyak 35 karyawan, sangat setuju 20,2% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan X16 adalah netral 33,7% sebanyak 30 karyawan, setuju 58,4% sebanyak 52 karyawan, sangat setuju 7,9% sebanyak 7 karyawan.

Mean N/nilai responden, maka responden cenderung menjawab setuju untuk variabel self management.

**b. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel *Self Competence***

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X2 (*Self Competence*) :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel *Self Competence***

NO	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X21	0	0	33	46	10	0%	0%	37,10%	51,70%	11,20%
2	X22	0	2	34	46	7	0%	2,20%	38,20%	51,70%	7,90%
3	X23	0	0	32	44	13	0%	0%	36,00%	49,40%	14,60%
4	X24	0	0	15	62	12	0%	0%	16,90%	69,70%	13,5%
5	X25	0	1	10	46	32	0%	1,10%	11,20%	51,70%	36,00%
6	X26	0	2	37	42	8	0%	2,20%	41,60%	47,20%	9,00%
7	X27	0	1	16	58	14	0%	1,10%	18%	65,25%	15,70%
8	X28	0	0	9	54	26	0%	0%	10,10%	60,70%	29,20%
9	X29	0	0	8	53	28	0%	0%	9%	59,60%	31,50%
Mean							0,00%	1,10%	36,35%	84,49%	28,10%

Sumber : Data yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan data diatas maka distribusi frekuensi untuk X2 (*self competence*) pernyataan X21 adalah netral 37,1% sebanyak 33 karyawan, setuju 51.70% sebanyak 46 karyawan, Sangat setuju 11,2% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X22 adalah tidak setuju 2.2% sebanyak 2 karyawan, 38,2% sebanyak 34 karyawan, setuju 51,7% sebanyak 46 karyawan, sangat setuju 7,9% sebanyak 7 karyawan.

Pernyataan X23 adalah netral 36% sebanyak 32 karyawan, setuju 49,4% sebanyak 44 karyawan, sangat setuju 14,6% sebanyak 13 karyawan.

Pernyataan X24 adalah netral 36% sebanyak 32 karyawan, setuju 49,4% sebanyak 44 karyawan, sangat setuju 14,6% sebanyak 13 karyawan.

Pernyataan X25 adalah tidak setuju 1.1% sebanyak 1 karyawan, netral 11,2% sebanyak 10 karyawan, setuju 51,7% sebanyak 46 karyawan, sangat setuju 36% sebanyak 32 karyawan.

Penyatan X26 adalah tidak setuju 2.2% sebanyak 2 karyawan, netral 41,6% sebanyak 37 karyawan, setuju 47,2% sebanyak 42 karyawan, sangat setuju 9% sebanyak 8 karyawan.

Pernyataan X27 adalah tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, netral 18% sebanyak 16 karyawan, setuju 62,25% sebanyak 58 karyawan, sangat setuju 15,7% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan X28 adalah netral 10,1% sebanyak 9 karyawan, setuju 60,7% sebanyak 54 karyawan, sangat setuju 15,70% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan X29 adalah netral 9% sebanyak 8 karyawan, setuju 59,6% sebanyak 53 karyawan, sangat setuju 31,5% sebanyak 28 karyawan.

Mean = N/nilai responden, maka responden cenderung menjawab setuju untuk variabel X2 self competence.

### c. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengembangan Karir

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel Y (Pengembangan karir)

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengembangan Karir**

NO	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Y1	0	0	30	37	32	0%	0%	33,70%	41,60%	24,70%
2	Y2	1	2	30	26	30	1,10%	2,20%	33,70%	29,20%	33,70%
3	Y3	1	1	51	26	10	1,10%	1,10%	57,30%	29,20%	11,20%
4	Y4	1	2	38	44	4	1,10%	2,20%	42,70%	49,40%	4,5%
5	Y5	0	1	34	38	14	0%	3,40%	38,20%	42,70%	15,70%
6	Y6	1	1	24	48	15	1,10%	1,10%	27,00%	53,90%	16,90%
7	Y7	0	4	46	31	8	0%	4,50%	51,7%	34,80%	9,00%
8	Y8	0	5	20	45	19	0%	5,60%	22,50%	50,60%	21,30%
9	Y9	0	0	19	49	21	0%	0%	21,3%	55,10%	23,60%
Mean							0,73%	3,35%	54,68%	64,42%	26,77%

Sumber : Data yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan data diatas maka distribusi frekuensi untuk Y (pengembangan karir) pernyataan Y1 adalah netral 33,7% sebanyak 30 karyawan, setuju 41,6% sebanyak 37 karyawan, sangat setuju 24,7% sebanyak 32 karyawan.

Pernyataan Y2 adalah sangat tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, tidak setuju 2,2% sebanyak 2 karyawan, netral 33,7% sebanyak 30 karyawan, setuju 29,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 33,7% sebanyak 30 karyawan.

Pernyataan Y3 adalah sangat tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, netral 57,3% sebanyak 51 karyawan, setuju 29,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 11,2% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan Y4 adalah sangat tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, tidak setuju 2,2% sebanyak 2 karyawan, netral 42,7% sebanyak 38 karyawan, setuju 49,4% sebanyak 44 karyawan, sangat setuju 4,5% sebanyak 4 karyawan.

Pernyataan Y5 adalah tidak setuju 3,4% sebanyak 1 karyawan, netral 38,2% sebanyak 34 karyawan, setuju 42,7% sebanyak 38 karyawan, sangat setuju 15,7% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan Y6 adalah sangat tidak setuju 1,1% sebanyak 1 karyawan, tidak setuju 1.1% sebanyak 1 karyawan, netral 27% sebanyak 24 karyawan, setuju 53,9% sebanyak 48 karyawan, sangat setuju 16,9% sebanyak 15 karyawan.

Pernyataan Y7 adalah tidak setuju 4,5% sebanyak 4 karyawan, netral 51,7% sebanyak 46 karyawan, setuju 34,8% sebanyak 31 karyawan, sangat setuju 9% sebanyak 8 karyawan.

Pernyataan Y8 adalah tidak setuju 5,6% sebanyak 5 karyawan, netral 22,5% sebanyak 20 karyawan, setuju 50.6% sebanyak 45 karyawan, sangat setuju 21,3% sebanyak 19 karyawan.

Pernyataan Y9 adalah netral 21,3% sebanyak 19 karyawan, setuju 55,1% sebanyak 49 karyawan, sangat setuju 23,6% sebanyak 21 karyawan.

Mean =  $N/\text{nilai responden}$ , maka responden cenderung menjawab Setuju untuk variabel Y (pengembangan karir)

## C. Uji Instrumet

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan sample N = 26 responden, berikut hasil uji validitas :

**Tabel 4.8 Uji Validitas X1 (*Self Management*)**

No	Variabel	Validitas r hitung	r tabel (0.388) < r hitung
1	X11	0,721	valid
2	X12	0,807	valid
3	X13	0,401	valid
4	X14	0,571	valid
5	X15	0,419	valid
6	X16	0,396	valid

Sumber : Output SPSS tahun 2019 (lampiran)

Dari table diatas bahwa semua item pernyataan variabel *self management* (X1) dikatakan valid semua karena r tabel < r hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05)

**Tabel 4.9 Uji Validitas X2 (*Self Competence*)**

No	Variabel	Validitas r hitung	r tabel (0.388) < r hitung
1	X21	0,604	valid
2	X22	0,414	valid
3	X23	0,484	valid
4	X24	0,550	valid
5	X25	0,415	valid
6	X26	0,413	valid
7	X27	0,446	valid
8	X28	0,449	valid
9	X29	0,443	valid

Sumber : Output SPSS tahun 2019 (lampiran)

Dari table diatas bahwa semua item pernyataan variabel *self competence* (X2) dikatakan valid semua karena  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ , dima tingkat signifikansi 5% (0.05)

**Tabel 4.10 Uji Validitas Y (pengembangan karir)**

No	Variabel	Validitas r hitung	r tabel (0,388) < r hitung
1	Y1	0,793	Valid
2	Y2	0,751	Valid
3	Y3	0,695	Valid
4	Y4	0,646	Valid
5	Y5	0,721	Valid
6	Y6	0,731	Valid
7	Y7	0,579	Valid
8	Y8	0,610	Valid
9	Y9	0,514	Valid

Sumber : Output SPSS tahun 2019 (lampiran)

Dari table diatas bahwa semua item pernyataan variabel pengembangan karir (Y) dikatakan valid semua karena  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ , dima tingkat signifikansi 5% (0.05)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dengan signifikansi 5%.

**Tabel 4.11 Reliabilitas**

Variabel	r hitung	r tabel (0,05)	keterangan
X1	0,727	0,388	Reliabel
X2	0,723	0,388	Reliabel
Y	0,765	0,388	Reliabel

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019

Dari hasil data diatas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena r hitung > dari r table 0,388

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas.

Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu data menghitung sebaran distribusi normal. Data dikatakan normal bila r hitung > r tabel  $\alpha$  0.05, berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS :

**Tabel 4.12 Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.07332479
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.068
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Output SPSS tahun 2019 (Lampiran).

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0.652 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2 Uji Multikolinieritas

Dalam mencari indikasi multikolinieritas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

**Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.961	3.346		.885	.379		
	self management	-.001	.147	-.001	-.007	.994	.649	1.542
	self competence	.006	.107	.008	.058	.954	.649	1.542

a. Dependent Variable: karir

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (Lampiran)

Uji Multikolinieritas diatas menandakan nilai tolerance  $0,649 > 0,10$ , menandakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

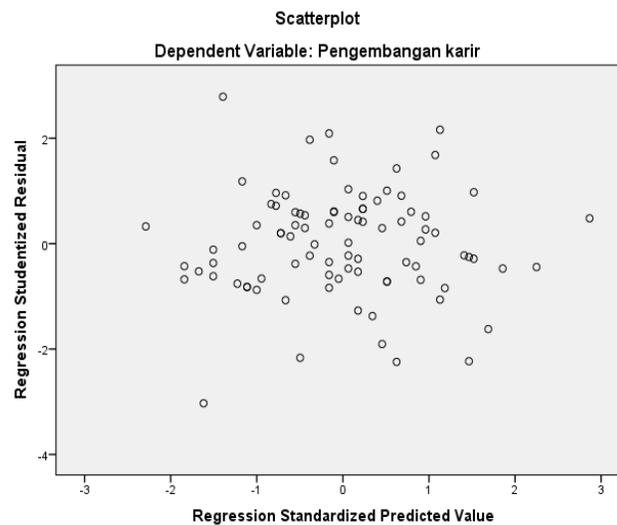
Nilai VIF  $1,542 < 10,00$ , menandakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

### 3. Uji Hetrokedasititas

Uji Hetrokedasititas untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi gejala hetrokedasititas atau tidak. Regresi yang baik tidak terjadi hal tersebut.

Dari hasil yang didapatkan membuktikan tidak terjadi gejala hetrokedastisitas, karena penyebaran titik tidak berpola, dan menyebar, dapat dilihat pada gambar dibawah :

**Gambar 4.2 Uji Hetrokedastisitas**



Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (Lampiran)

### E. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh self management dan self competence terhadap pengembangan karir karyawan di supermarket.

## 1. Persamaan regresi linier berganda

Hasil perhitungannya menggunakan SPSS 20, sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.142	5.335		1.339	.184
1	self management	.372	.235	.186	1.584	.117
	self competence	.496	.170	.343	2.913	.005

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (Lampiran)

Sehingga didapat persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = 7,142 + 0,186 X_1 + 0,343 X_2$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 7,142 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 7,142
- b. Nilai koefisien *self management* (b) sebesar 0,186 menunjukkan bahwa jika nilai *self management* naik, maka akan menaikkan pengembangan karir sebesar 0,186 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

- c. Nilai koefisien *self competence* (b) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa jika nilai self competence naik, maka akan menaikkan pengembangan karir sebesar 0,343 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

## 2. Koefisien korelasi dan determinasi.

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel self management dan self competence terhadap pengembangan karir di supermarket, digunakan koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel *self management* dan *self competence* terhadap naik turunnya pengembangan karir yang digunakan nilai koefisien determinasi  $R^2$ , berikut hasil perhitungannya :

**Tabel 4.15 Koefisien korelasi dan determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.210	4.12042	1.837

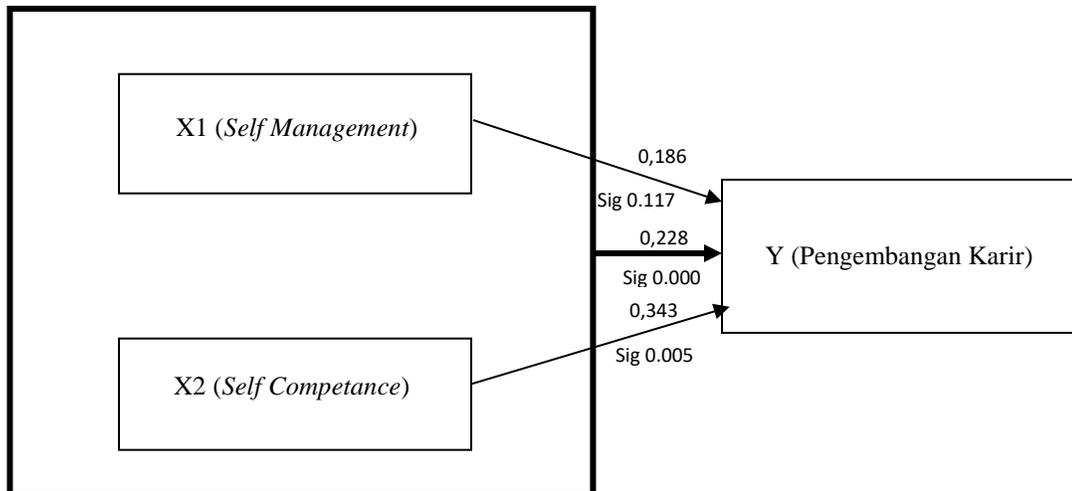
a. Predictors: (Constant), self competence, self management

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (Lampiran )

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,477, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *self management* dan *self competence* sehingga dapat diketahui apabila *self management* dan *self competence* baik maka pengembangan karir dapat maksimal, begitu pula sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,228, artinya variabel bebas *self management* dan *self competence* mempengaruhi variabel pengembangan karir sebesar 22,8 % dan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y rendah. Dari analisis data regresi liner berganda dan koefisien determinasi maka di dapatkan diagram jalur sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah SPSS tahun 2019

**Gambar 4.3 Diagram jalur model regresi berganda dan determinasi**

Dari hasil diatas kita dapat menyimpulkan hasil temuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *self management* terhadap pengembangan karir, *self competence* terhadap pengembangan karir, dan *self management* dan *self competence* terhadap pengembangan karir, untuk lebih jelasnya dapat kita lihat di table berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Temuan Penelitian**

H	Uraian	Temuan	Hasil
1	Terdapat pengaruh positif, tidak signifikan <i>self management</i> terhadap pengembangan karir.	0,186 Sig 0.117	Ditolak
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self competence</i> terhadap pengembangan karir.	0,343 Sig 0.005	Diterima
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self management</i> dan <i>self competence</i> secara simultan terhadap pengembangan karir.	0.228 Sig 0.000	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data tahun 2019

## F. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (*self management* dan *self competence*) terhadap variabel terikat (pengembangan karir), maka dari itu berikut hasil dari perhitungan SPSS :

**Tabel 4.17 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.239	2	209.619	12.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1471.705	86	17.113		
	Total	1890.944	88			

a. Dependent Variable: karir

b. Predictors: (Constant), self competence, self mangement

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (lampiran)

Uji F simultan, *self management* (X1) dan *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir (Y) :

- a. H0 : *self management* (X1) dan *self competence* (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir  
 H3 : *self management* (X1) dan *self competence* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y)
- b. Signifikan < 0.05 H3 diterima, H0 ditolak
- c. Nilai signifikan 0,000 < 0.05, H3 diterima
- d. Kesimpulan karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H3 diterima, maka *self management* (X1) dan *self competence* (X2) berpengaruh positif, signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir (Y).

## 2. Uji t

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh berpengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri terhadap variabel terikat, berikut hasil pengolahan data dengan SPSS :

**Tabel 4.18 Hasil Uji - t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.142	5.335		1.339	.184
	<i>self mangement</i>	.372	.235	.186	1.584	.117
	<i>self competence</i>	.496	.170	.343	2.913	.005

a. Dependent Variable: karir

Sumber : Output dari SPSS tahun 2019 (lampiran)

Dari data diatas kita dapat menyimpulkan hasil uji -t sebagai berikut :

- a. Uji Parsial antara variabel *self management* (X1) terhadap pengembangan karir (Y)
  1. H0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self management (X1) terhadap pengembangan karir  
 H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self management* (X1) terhadap pengembangan karir (Y)
  2. Signifikan  $< 0.05$  H1 Diterima
  3. Nilai signifikan  $0.117 > 0.05$  H1 ditolak,
  4. Kesimpulan karena nilai signifikan  $0.117 > 0.005$  H1 Ditolak, bahwa terdapat pengaruh positif, tidak signifikan antara self management (X1) terhadap pengembangan karir
- b. Uji parsial antara variabel *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir (Y)
  1. H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir (Y)  
 H2: Terdapat pengaruh antara *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir (Y)
  2. Signifikan  $< 0.05$  H1 diterima, H0 ditolak
  3. Nilai signifikan  $0.005 < 0.05$ , H1 diterima
  4. Kesimpulan karena nilai signifikan  $0.005 < 0.05$  maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir (Y).

## G. Pembahasan

Berdasarkan dari data hasil penelitian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh variabel *self management* (X1) terhadap *pengembangan karir* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, tidak signifikan antara *self management* terhadap pengembangan karir karyawan. Dibuktikan dengan  $t$  hitung  $1.584 < t$  table  $1.991$  dengan signifikan  $0,117 > 0.005$  artinya variabel *self management* (X1) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y) tetapi tidak signifikan.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa *self management* di PT LION SUPER INDO dari hasil penelitian tidak diperlukan, dikarenakan PT LION SUPERINDO sudah mengatur *self management* karyawan dalam SOP(*Standart Operational Procedure*) dengan mengikuti SOP tersebut secara otomatis pengembangan karir karyawan dapat berpengaruh juga, seperti contoh briefing pagi sebelum memulai aktifitas, pada divisi Kasir di dalam SOP sudah diberikan standart kebersihan karyawan seperti kebersihan diri dan kebersihan lingkungan, persiapan dari memulai menyiapkan keperluan dalam kasir, seperti setting saldo awal, cek stock item dikasir. Itu semua juga berlaku untuk semua divisi di supermarket, semua sudah ada dan diatur didalam SOP tersebut yang menandakan sistem management di PT LION SUPER INDO sudah bagus.

## 2. **Pengaruh variabel *self competence* (X2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self competence* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan kari karyawan. Dibuktikan dengan t hitung  $2,913 > t \text{ table } 1,991$  dengan signifikan  $0,005 < 0,05$ , artinya bahwa *self competence* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

*Self competence* setiap karyawan di supermarket dapat mempengaruhi tingkat pengembangan karir karyawan, sehingga semakin baik *self competence* karyawan maka semakin baik pula pengembangan karir karyawan. *Self competence* didalam PT LION SUPER INDO ini diperlukan dan harus dimiliki setiap karyawan, sesuai dengan keahlian mereka berkompeten dibidang tertentu, seperti kasir memiliki keahlian dibidang keuangan, Grocery memiliki keahlian dibidang penataan barang gudang *food* dan *non food, perishable* memiliki keahlian dibidang fresh seperti penanganan item buah, sayur, daging, ikan. *Price checker* memiliki keahlian dan ketelitian dipengecekan harga, admisistrasi memiliki keahlian dibidang administrasi.

Penjelasan tersebut diatas menandakan bahwa *self competence* di PT LION SUPER INDO diperlukan dengan begitu dapat dengan mudah mempengaruhi pengembangan karir karyawan menjadi lebih baik lagi.

**3. Pengaruh variabel *self management* (X1) dan *self competence* (X2) secara simultan terhadap pengembangan karir (Y).**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self management* (X1) dan *self competence* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y). dibuktikan dengan Fhitung  $12.689 > F_{tabel} 3.09$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0.05$  artinya *self management* (X1) dan *self competence* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir.

*Self management* dan *self competence* karyawan jika dikembangkan bersama sama dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan, artinya jika *self management* dan *self competence* bersama sama bagus maka pengembangan karir karyawan akan bagus juga.

Penjelasan tersebut diatas berarti bahwa karyawan di PT LION SUPER INDO memerlukan *self management* dan *self competence* yang ditingkatkan secara bersama-sama untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan.