

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Statistik Deskriptif**

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**a. Jenis Kelamin**

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Keterangan</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	
	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	52	92,86
Perempuan	4	7,14
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau 92,86% dari jumlah sampel penelitian.

**b. Usia**

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Keterangan</b>	<b>Usia</b>	
	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
18 – 20 Tahun	4	7,14
21 – 30 Tahun	38	67,86
31 – 50 Tahun	14	25,00
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

didominasi dengan karyawan berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 67,86% dari jumlah sampel penelitian.

### c. Masa Kerja

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Keterangan	Masa Kerja	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Di bawah 1 Tahun	7	12,5
1 – 3 Tahun	30	53,57
Di atas 3 tahun	19	33,93
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.3 diketahui bahwa karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung didominasi dengan karyawan yang memiliki masa kerja 1 -3 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 53,57% dari jumlah sampel penelitian.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

#### a. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kompensasi (X1):

**Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	35	62,5	21	37,5	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Penerimaan gaji tepat waktu mendorong rasa semangat dalam bekerja	27	48,2	29	51,8	0	0	0	0	0	0
3	Gaji yang diterima sesuai besarnya target	43	76,8	13	23,2	0	0	0	0	0	0

	yang dapat dicapai										
4	Gaji yang diterima tidak melanggar peraturan pemerintah terkait dengan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR)	22	39,3	34	60,7	0	0	0	0	0	0
5	Fasilitas di ruang lingkup kerja sangat memadai	30	53,6	26	46,4	0	0	0	0	0	0
6	Lingkungan kerja sangat nyaman	33	58,9	23	41,1	0	0	0	0	0	0
7	Peralatan dan perlengkapan kantor yang modern mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	30	53,6	26	46,4	0	0	0	0	0	0
8	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri untuk ikut berbaur dalam pergaulan/sosial baik di kantor, rumah maupun lingkungan masyarakat	31	55,4	25	44,6	0	0	0	0	0	0
9	Tunjangan yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik	22	39,3	34	60,7	0	0	0	0	0	0
10	Pemberian tunjangan mendorong rasa loyalitas	18	32,1	38	67,9	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel kompensasi (X1) pada tabel 4.4 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa “Gaji yang diterima sesuai besarnya target yang dapat dicapai” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Pemberian tunjangan mendorong rasa loyalitas”.

**b. Variabel Pengembangan Karir (X2)**

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel pengembangan karir (X2):

**Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai	24	42,9	32	57,1	0	0	0	0	0	0
2	Terdapat pengembangan karir bagi yang berprestasi	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0
3	Keinginan untuk menjadi yang terbaik sangat tinggi	19	33,9	37	66,1	0	0	0	0	0	0
4	Menarik perhatian tim pengambil keputusan promosi jabatan	1	1,8	21	37,5	24	42,9	10	17,9	0	0
5	Pengembangan karir meningkatkan rasa setia pada organisasi	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0
6	Tetap setia pada organisasi untuk pengembangan karir yang lebih baik	18	32,1	38	67,9	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Terdapat mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja	0	0	16	28,6	25	44,6	14	25	1	1,8
8	Terdapat sponsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-	0	0	19	33,9	25	44,6	9	16,1	3	5,4

	kesempatan pengembangan karir										
9	Ada kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	13	23,2	43	76,8	0	0	0	0	0	0
10	Memfaatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan baik	18	32,1	38	67,9	0	0	0	0	0	0
11	Manajemen mendukung pengembangan karir melalui pelatihan atau pengembangan kemampuan	12	21,4	44	78,6	0	0	0	0	0	0
12	Manajemen mendukung penembangan karir melalui promosi jabatan	10	17,9	46	82,1	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel pengembangan karir (X2) pada tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ketujuh yang menyatakan bahwa “Terdapat mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja”.

### c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja (Y):

**Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Turnover atau tingkat pemecatan sangat rendah	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0
2	Tingkat ketidakhadiran sangat rendah	14	25	42	75	0	0	0	0	0	0
3	Tetap menjalankan	15	26,8	41	73,2	0	0	0	0	0	0

	tugas dalam kondisi apapun										
4	Lamanya bekerja membuat pengalaman semakin banyak sehingga dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan	13	23,2	43	76,8	0	0	0	0	0	0
5	Lamanya bekerja membuat wawasan semakin luas sehingga dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan	10	17,9	46	82,1	0	0	0	0	0	0
6	Pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan kemampuan	8	14,3	48	82,1	0	0	0	0	0	0
7	Beban kerja sesuai dengan posisi jabatan	16	28,6	40	71,4	0	0	0	0	0	0
8	Koordinasi dalam bekerjasama sangat baik	13	23,2	43	76,8	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Komunikasi yang terjalin sangat baik	18	32,1	38	67,9	0	0	0	0	0	0
10	Semakin besar ukuran organisasi maka semakin baik kesejahteraan yang dirasakan	22	39,3	34	60,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja (Y) pada tabel 4.6 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Semakin besar ukuran organisasi maka semakin baik kesejahteraan yang dirasakan” dan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan

keenam yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan kemampuan”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

### 4.2.1 Uji Validitas

#### a. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi (X1):

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Pertanyaan	Signifikan	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-2	0,005	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-4	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-5	0,007	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-6	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-9	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-10	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) pada tabel 4.7 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kompensasi (X1).

#### b. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X2):

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)**

Pertanyaan	Signifikan	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-2	0,004	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-3	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid

Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-5	0,041	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-9	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-10	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-11	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-12	0,003	0,05	Signifikan < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X2) pada tabel 4.8 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel pengembangan karir (X2).

### c. Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan	Signifikan	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,002	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-2	0,018	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-3	0,004	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-7	0,002	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-8	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-9	0,001	0,05	Signifikan < 0,05	Valid
Ke-10	0,000	0,05	Signifikan < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) pada tabel 4.9 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga



semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kepuasan kerja (Y).

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbach Alpha	Kondisi	Hasil
Kompensasi (X1)	0,871	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,894	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,872	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja mempunyai tingkat reliabel yang sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas antara kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y):

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Probabilitas (Sig.)	Kondisi	Hasil
Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)	0,407	Probabilitas (Sig) > Alpha	Linear
Pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	0,154	Probabilitas (Sig) > Alpha	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) antara kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi antara kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) berbentuk linear.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2):

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Hasil
Kompensasi (X1)	1,660	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan karir (X2)	1,660	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2).

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan dalam analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
(Constant)	7,789
Kompensasi	0,175
Pengembangan Karir	0,561

a. *Dependent Variabel: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,789 + 0,175 X1 + 0,561 X2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,789 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan pengembangan karir tidak ada atau bernilai nol maka nilai kepuasan kerja sebesar 7,789.
2. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,175 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi naik sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,175.
3. Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,561 menunjukkan bahwa jika nilai pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,561.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

#### 1. Kompensasi (X1) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji t variabel motivasi kerja dalam penelitian ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji t Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Sig.	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X1)	7,245	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	Sig < 0,005	$H_0$ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,005.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7,245. Dengan demikian  $t \text{ hitung } 7,245 > t \text{ tabel } 2,005$  dan nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung.

## **2. Pengembangan Karir (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung**

$H_0$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

$H_a$  : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi  $(\alpha) = 0,05$  ditentukan sebagai berikut:

1. Bila  $t \text{ hitung } > t \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila  $t \text{ hitung } < t \text{ tabel } (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji t variabel motivasi kerja dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji t Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Sig.	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	12,804	$t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$	0,000	$\text{Sig} < 0,005$	$H_0$ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas pengembangan karir terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau

individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,005.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 12,804. Dengan demikian  $t \text{ hitung } 12,804 > t \text{ tabel } 2,005$  dan nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

#### 4.5.2 Uji F

Uji F (Uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0$  : Kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

$H_1$  : Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Nilai F hitung	Kondisi	Sig.	Kondisi	Keterangan
101,014	$F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$	0,000	$\text{Sig} < 0,005$	$H_0$ ditolak

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 56-2 = 54$ , sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,17.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 101,014. Dengan demikian  $F_{hitung} 101,014 > F_{tabel} 3,17$  dan nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Nestle Indonesia Cabang Bandar Lampung

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin rendah kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan rendah.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa “Gaji yang diterima sesuai besarnya target yang dapat dicapai” yang berarti bahwa gaji yang diberikan PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung telah sesuai dengan besarnya target yang dapat dicapai oleh karyawan divisi pemasaran, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Pemberian tunjangan mendorong rasa loyalitas” yang berarti bahwa pemberian tunjangan dalam hal ini adalah bonus dapat mendorong rasa loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid, Toni dan Anggun (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011, p.315) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja. Mangkuprawira (2011, p.196), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.

#### **4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir dalam perusahaan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin buruk pengembangan karir dalam perusahaan maka semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan pertama yang menyatakan bahwa “Prestasi kerja yang dicapai selalu dihargai” yang berarti bahwa PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung telah menghargai prestasi kerja yang dapat dicapai yaitu melalui promosi jabatan untuk posisi yang lebih baik, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ketujuh yang menyatakan bahwa “Terdapat mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja” yang berarti mentor yang membimbing dalam pelatihan kerja kurang baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septyawati (2010), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2012, p.131) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Rivai dan Sagala (2013, p.752) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Adapun pengertian pengembangan karir menurut Hasibuan (2016: p. 69), adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sebaliknya kompensasi dan pengembangan karir yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Semakin besar ukuran organisasi maka semakin baik kesejahteraan yang dirasakan” yang berarti bahwa semakin berkembangnya PT. Nestle Indonesia cabang Bandar Lampung karyawan mengharapkan kesejahteraan yang dirasakannya juga akan semakin baik, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan keenam yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai dengan kemampuan” yang berarti pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dinilai masih tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yaitu terkait dengan pencapaian target yang tinggi.



Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Rozzaid, Toni dan Anggun (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septyawati (2010), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan pengembangan karir menurut Handoko (2012, p.131) adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pada dasarnya motivasi karyawan bekerja untuk memperoleh kompensasi dan mengembangkan karir lebih baik di kemudian hari, oleh karena itu kompensasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.