

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki Laki	38	77,6%
Perempuan	11	22,4%
Jumlah	49	100,0 %

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan di PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung adalah laki-laki sebanyak 38 orang atau sebesar 77,6 %.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
17 - 25 tahun	2	4,1%
26 - 35 tahun	29	59,2%
36 - 45 tahun	18	36,7%
Total	49	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung adalah responden dengan umur 26-35 tahun sebanyak 29 orang (59,2).

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jenis pendidikan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Persentase
SMA	18	36,7%
S1	30	61,3%
S2	1	2,0%
Total	49	100 %

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan pendidikan karyawan PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung yaitu pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 61,3%.

4.1.2 Deskripsi Masing-masing Jawaban Responden

Tabel 4.4 Deskripsi Data Lingkungan Kerja Berdasarkan Pernyataan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa penerangan di ruang kerja masih minim	2	4,1	18	36,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0
2	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja kurang mendukung untuk bekerja	5	10,2	25	51,0	19	38,8	0	0,0	0	0,0
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	9	18,4	21	42,9	19	38,8	0	0,0	0	0,0
4	Saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja maupun lingkungan sekitarnya	2	4,1	33	67,3	14	28,6	0	0,0	0	0,0
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan ruangan yang bersih dan harum	4	8,2	17	34,7	28	57,1	0	0,0	0	0,0
6	Saya merasa nyaman bekerja di tempat yang aman	5	10,2	25	51,0	19	38,8	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang lingkungan kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja kurang mendukung untuk bekerja, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 dan 4 yaitu Saya merasa penerangan di ruang kerja masih minim dan Saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja maupun lingkungan sekitarnya.

Tabel 4.5 Deskripsi Data Kompensasi Berdasarkan Pernyataan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	2	4,1	19	38,8	28	57,1	0	0,0	0	0,0
2	Upah yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah	4	8,2	18	36,7	26	53,1	1	2,0	0	0,0
3	Insentif diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik	3	6,1	17	34,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0
4	Semua pegawai diproteksi dengan asuransi yang baik	4	8,2	12	24,5	31	63,3	2	4,1	0	0,0
5	Fasilitas kantor diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya	8	16,3	19	38,8	22	44,9	0	0,0	0	0,0
6	Tunjungan diberikan perusahaan pada saat hari raya sesuai dengan kebutuhan karyawan	8	16,3	19	38,8	22	44,9	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang kompensasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 5 dan 6 yaitu Fasilitas kantor diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya dan Tunjungan diberikan perusahaan pada saat hari raya sesuai dengan kebutuhan karyawan, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.6 Deskripsi Data Pengembangan karir Berdasarkan Pernyataan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karirnya	7	14,3	27	55,1	15	30,6	0	0,0	0	0,0
2	Pengembangan karir individu karyawan dilakukan dengan memberikan pelatihan	9	18,4	29	59,2	10	20,4	1	2,0	0	0,0
3	Pengembangan karir karyawan didukung oleh departemen SDM	12	24,5	26	53,1	11	22,4	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan diberikan kenaikan jabatan yang sesuai	0	0,0	23	46,9	26	53,1	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan yang mempunyai prestasi baik akan dipromosikan naik jabatan	9	18,4	29	59,2	10	20,4	1	2,0	0	0,0
6	Karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan menunjang karirnya	0	0,0	23	46,9	26	53,1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang pengembangan karir yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu pengembangan karir karyawan didukung oleh departemen SDM, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karirnya.

Tabel 4.7 Deskripsi Data Motivasi Berdasarkan Pernyataan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	7	14,3	27	55,1	15	30,6	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerjanya	6	12,2	29	59,2	13	26,5	0	0,0	0	0,0
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawannya	13	26,5	26	53,1	10	20,4	0	0,0	0	0,0
4	Perusahaan memberi informasi jika terjadi perubahan kebijakan di dalam perusahaan	1	2,0	20	40,8	28	57,1	0	0,0	0	0,0
5	Komunikasi yang baik antara karyawan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	6	12,2	25	51,0	18	36,7	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang mempunyai prestasi baik	2	4,1	18	36,7	29	59,2	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang motivasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawannya, sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Perusahaan memberi informasi jika terjadi perubahan kebijakan di dalam perusahaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan kerja (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,775 dan paling rendah 0,450. Dengan demikian seluruh item pernyataan harga dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,826	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,831	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kompensasi (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,831 dan paling rendah 0,759. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas produk dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan karir (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,513	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,864	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,847	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel pengembangan karir (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,864 dan paling rendah 0,513. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,885	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,849	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,777	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas variabel motivasi karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Promosi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,885 dan paling rendah 0,777. Dengan demikian seluruh item pernyataan keputusan pembelian dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 variabel X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan kerja	0,756	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sedang
Kompensasi	0,802	0,8000 – 1,0000	Reliabel tinggi
Pengembangan karir	0,776	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sedang
Motivasi karyawan	0,792	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sedang

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,631 untuk lingkungan kerja (X_1) dengan tingkat reliabel sedang, 0,802 untuk variabel kompensasi (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,609 untuk variabel pengembangan karir (X_3) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,792 untuk variabel motivasi karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel sedang.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.13 Analisis Regresi Berganda

Model	B
(Constant)	9,298
Lingkungan kerja	0,284
Kompensasi	-0,202
Pengembangan karir	0,492

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 9,298 + 0,284 X_1 - 0,202 X_2 + 0,492 X_3 + et$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan searah terhadap motivasi karyawan.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja maka motivasi karyawan akan meningkat.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompensasi, maka motivasi karyawan akan meurun.
3. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengembangan karir, maka motivasi karyawan akan meningkat.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi pengembangan karir lebih besar dari pada koefisien regresi lingkungan kerja dan kompensasi ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengembangan karir lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi karyawan pada PT. Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung.

4.3.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011, p 79). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.14 Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan kerja	2,309	2,309	0,026
Kompensasi	-1,859	-2,309	0,070
Pengembangan karir	3,663	2,309	0,001

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa :

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,309 ($t_{hitung} = 2,309 > t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -1,859 ($t_{hitung} = -1,859 > t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
3. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 3,663 ($t_{hitung} = 3,663 > t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

4.3.3 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011, p 79).

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan pengembangan karier (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi (Y).

Ha: Ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan pengembangan karier (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu motivasi (Y).

- b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15 Uji F

F_{hitung}	f_{tabel}	Sig.
11,880	2,790	0,000 ^a

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh $F_{hitung} = 11.880 > F_{tabel} = 2,790$ yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

4.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011, p 79).

Tabel 4.16
Koefisien determinasi Lingkungan Kerja, Kompensasi dan
Pengembangan Karir terhadap motivasi karyawan

Variabel	R	R Square
Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir	0,665 ^a	0,442

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,442 \times 100\% = 44,2\%$ yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung

adalah sebesar 44,2% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,309 ($t_{hitung} = 2,309 > t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Basuki dan Susilowati (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -1,859 ($t_{hitung} = -1,859 < t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi belum tentu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut teori kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: *“As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”* (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Suwatno, 2001 : 105).

4.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 3,663 ($t_{hitung} = 3,663 > t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

