

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 163 karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	129	79,1
2.	Perempuan	34	20,9
Jumlah		163	100,0%

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 129 orang. dan karakteristik responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 34 orang karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 163 orang karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 30	109	66,9
2.	31 – 40	54	33,1
Jumlah		163	100,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia 20–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 109 orang, dengan usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 54 orang, Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 109 responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 163 orang karyawan.

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	S1	15	9,2
2.	D3	19	11,7
3.	SMA	129	79,1
Jumlah		163	100,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir responden yaitu Pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 15 orang, dengan Pendidikan terakhir D3 memiliki frekuensi sebanyak 19 orang, dengan Pendidikan terakhir SMA memiliki frekuensi sebanyak 129 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 129 responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed, Indonesia, Tbk Cabang Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 163 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Dan variabel dependen yaitu, Motivasi Kerja (Y) Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 163 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kompensasi (X₁)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)	88	54.0	68	41.7	7	4.3	0	0	0	0.0
2.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan gaji tepat waktu	74	45.4	66	40.5	23	14.1	0	0	0	0.0
3.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan insentif berupa uang tunai bagi karyawan yang berprestasi	88	54.0	60	36.8	11	6.7	4	2.5	0	0.0
4.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan penghargaan berupa sertifikat bagi karyawan yang berprestasi	77	47.2	76	46.6	6	3.7	4	2.5	0	0.0
5.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan bonus bagi karyawan yang dapat memenuhi sasaran kinerja	85	52.1	49	30.1	26	16.0	3	1.8	0	0.0
6.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan bonus tahunan kepada seluruh karyawan jika target perusahaan tercapai	91	55.8	54	33.1	18	11.0	0	0.0	0	0.0
7.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan	79	48.5	74	45.4	10	6.1	0	0.0	0	0.0

	seluruh karyawan dan keluarga dalam program kesehatan BPJS										
8.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan penggantian biaya perobatan jika tidak tercover oleh BPJS	88	54.0	59	36.2	16	9.8	0	0.0	0	0.0
9.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program asuransi jiwa	111	68.1	37	22.7	15	9.2	0	0.0	0	0.0
10.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan anak karyawannya dalam program asuransi pendidikan	76	46.6	67	41.1	16	9.8	4	2.5	0	0.0

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Kompensasi (X_1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 9. (PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program asuransi jiwa), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 111 responden atau 68,1%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 37 responden atau 22,7%, dan yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 15 responden atau 9,2%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung akan mempromosikan untuk naik jabatan bagi karyawan yang berprestasi	87	53.4	53	32.5	16	9.8	7	4.3	0	0.0
2.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung akan mengikutsertakan karyawan yang berprestasi untuk melakukan pelatihan guna menambah wawasan	56	34.4	77	47.2	23	14.1	7	4.3	0	0.0
3.	Karyawan mempunyai keinginan untuk menjadi yang terbaik	81	49.7	68	41.7	7	4.3	7	4.3	0	0.0
4.	Karyawan berusaha untuk menarik perhatian tim pengambil keputusan promosi jabatan	84	51.5	47	28.8	24	14.7	8	4.9	0	0.0
5.	Pengembangan karir meningkatkan rasa setia karyawan terhadap PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung	62	38.0	71	43.6	23	14.1	7	4.3	0	0.0
6.	Karyawan tetap setia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung untuk pengembangan karir yang lebih baik	63	38.7	64	39.3	32	19.6	4	2.5	0	0.0

7.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja	82	50.3	54	33.1	22	13.5	5	3.1	0	0.0
8.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai sponsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir	96	58.9	46	28.2	17	10.4	4	2.5	0	0.0
9.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan mendapatkan promosi jabatan	59	36.2	77	47.2	21	12.9	6	3.7	0	0.0
10.	Karyawan memanfaatkan kesempatan untuk dipromosikan dengan baik	66	40.5	68	41.7	18	11.0	11	6.7	0	0.0
11.	Manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mendukung pengembangan karir melalui pelatihan atau pengembangan kemampuan karyawan	83	50.9	56	34.4	20	12.3	4	2.5	0	0.0
12.	Manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mendukung pengembangan karir melalui promosi jabatan	68	41.7	57	35.0	29	17.8	9	5.5	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel

Pengembangan Karir (X_2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 8. (PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai sponsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 96 responden atau 58,9%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 46 responden atau 28,2%, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 17 responden atau 10,4%, yang menyatakan dan “Tidak Setuju” sebanyak 4 responden atau 2,5%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	66	40.5	59	36.2	26	16.0	12	7.4	0	0.0
2.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan yang mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi	73	44.8	64	39.3	19	11.7	7	4.3	0	0.0
3.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai kemauan untuk menjadi lebih baik	83	50.9	58	35.6	15	9.2	7	4.3	0	0.0
4.	Karyawan PT. Japfa Comfeed	52	31.9	66	40.5	36	22.1	9	5.5	0	0.0

	Indonesia, Tbk Cabang Lampung memiliki kemauan untuk berinovasi										
5.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai keikhlasan hati dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan	59	36.2	58	35.6	34	20.9	12	7.4	0	0.0
6.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menyelesaikan beban kerja tambahan dari perusahaan dengan kerelaan hati	69	42.3	48	29.4	36	22.1	10	6.1	0	0.0
7.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung berusaha untuk mempunyai keahlian sesuai dengan <i>job description</i> yang dibebankan kepadanya	50	30.7	60	36.9	37	22.7	13	8.0	3	1.8
8.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menempatkan tugas yang sesuai dengan keahlian karyawan	76	46.6	57	35.0	22	13.5	8	4.9	0	0.0
9.	PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	49	30.1	74	45.4	27	16.6	10	6.1	3	1.8
10.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung berusaha untuk menggunakan akal, fikiran, dan ide dalam menyelesaikan pekerjaan	40	24.5	53	32.5	47	28.8	23	14.1	0	0.0
11.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung	35	21.5	67	41.1	43	26.4	15	9.2	3	1.8

	mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap semua pekerjaannya										
12.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung sangat termotivasi karena tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan jabatannya	25	15.3	58	35.6	57	35.0	23	14.1	0	0.0
13.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menyelesaikan semua tugasnya tanpa diperintahkan oleh atasan	60	36.8	63	38.7	13	8.0	24	14.7	3	1.8
14.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung melaksanakan kewajibannya dengan baik	61	37.4	51	31.3	26	16.0	22	13.5	3	1.8
15.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menyusun rencana dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	34	20.9	50	30.7	61	37.4	18	11.0	0	0.0
16.	Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan	64	39.3	48	29.4	27	16.6	24	14.7	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Motivasi Kerja (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 3. (Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai kemauan untuk menjadi lebih baik), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 83 responden atau 50,9%, yang menyatakan “Setuju” sebanyak 58 responden atau 35,6%, yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 15 responden atau 9,2%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 7 responden atau 4,3%. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) serta variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kompensasi (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,377	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 2	0,534	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 3	0,507	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 4	0,575	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 5	0,740	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 6	0,526	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 7	0,686	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 8	0,387	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 9	0,489	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 10	0,620	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kompensasi (X₁), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,740 pada item pernyataan nomor 5 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,377 pada item pernyataan nomor 1. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kompensasi (X₁), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,602	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 2	0,489	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 3	0,633	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 4	0,514	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 5	0,452	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 6	0,516	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 7	0,510	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 8	0,431	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 9	0,452	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 10	0,633	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 11	0,551	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 12	0,539	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Pengembangan Karir (X₂), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,633, pada item pernyataan nomor 3, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,431, pada item pernyataan nomor 8 . Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Pengembangan Karir (X₂), bahwa dari semua 12 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,791	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 2	0,590	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 3	0,594	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 4	0,784	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 5	0,833	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 6	0,639	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 7	0,737	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 8	0,517	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 9	0,370	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 10	0,685	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 11	0,639	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 12	0,846	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 13	0,615	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 14	0,590	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 15	0,579	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Butir 16	0,675	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi Kerja (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,833, pada item pernyataan nomor 5, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,370, pada item pernyataan nomor 9. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (Y), bahwa dari semua 16 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam

penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Dan variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y) karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 30 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada table di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,740	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,748	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,912	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,740, variable Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,748, dan variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,912. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-

pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X ₁) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	0,081	0,05	Sig > 0,05	Linear
Pengembangan Karir (X ₂) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	0,320	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa nilai signifikasi untuk variabel Kompensasi (X₁) diperoleh nilai Sig sebesar $0,081 > 0,05$, dan variabel Pengembangan Karir (X₂) diperoleh nilai Sig sebesar $0,320 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Kompensasi (X₁)

dan Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Kompensasi (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	0,697	1,434	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)	0,697	1,434	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1,434 <10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,697 > 0,1$, untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) nilai VIF sebesar 1,434 <10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,697 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 163 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap

variabel dependen. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompensasi
X_2	= Pengembangan Karir
et	= Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	24.537	5.331
Kompensasi (X_1)	.397	.120
Pengembangan Karir (X_2)	.457	.138

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 24,537 + 0,397 (X_1) + 0,457 (X_2)$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 24,537 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan pengembangan karir tidak ada atau bernilai nol maka nilai motivasi kerja karyawan sebesar 24,537.
2. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,397 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi naik sebesar satu satuan maka nilai motivasi kerja karyawan juga akan naik sebesar 0,397.
3. Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,457 menunjukkan bahwa jika nilai pengembangan karir naik sebesar satu satuan maka nilai motivasi kerja karyawan juga akan naik sebesar 0,457.

4.4.2 Hasil 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 Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang 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.

Tabel 4.14 Hasil Uji t Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X1)	3,310	$t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$	0,000	$\text{Sig} < 0,002$	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 163-2 = 161$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,974.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Kompensasi (X1) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 3,310. Dengan demikian t hitung $3,310 > t \text{ tabel } 1,974$ dan nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

2. Pengembangan Karir (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung

H_0 : Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

H_a : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 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.

Tabel 4.15 Hasil Uji t Pengembangan Karir (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Nilai t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	3,317	t hitung $>$ t tabel	0,000	Sig $<$ 0,002	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah pada tahun 2018.

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 163-2 = 161$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,974.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 hasil uji t , dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 3,310. Dengan demikian t hitung $3,317 >$ t tabel 1,974 dan nilai signifikan $(0,000) <$ $0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

4.4.3 Hasil 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 Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

H_a : Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

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

Tabel 4.16 Hasil Uji F Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Nilai F hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
24,415	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	$Sig < 0,005$	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 163-3 = 160$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,05.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 24,415. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,05 dan nilai signifikan $(0,000) < 0,005$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan, dapat dilihat di bawah ini :

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. dalam persamaan regresi diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat Motivasi Kerja Karyawan dan semakin rendah Kompensasi yang diberikan maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan rendah.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan keenam yang menyatakan bahwa “PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan bonus tahunan kepada seluruh karyawan jika target perusahaan tercapai” yang berarti bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung telah memberikan bonus yang sesuai dengan besarnya target yang dicapai oleh karyawan, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan kedua yang menyatakan bahwa “PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan gaji tepat waktu” yang berarti bahwa pemberian gaji secara tepat waktu dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamingrum (2016), menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Menurut Hasibuan (2017,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.

Husein Umar (2007,p.16) menyebutkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung oleh perusahaan. Wilson Bangun (2012,p.255) menyatakan bahwa Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. 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 Motivasi Kerja Karyawannya dan semakin buruk Pengembangan Karir dalam perusahaan maka semakin rendah juga tingkat Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan pertama yang menyatakan bahwa “PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung akan mempromosikan untuk naik jabatan bagi karyawan yang berprestasi” yang berarti bahwa PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung akan mempromosikan untuk naik jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam perusahaan, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan ketujuh yang menyatakan bahwa “PT. Japfa

Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja” yang berarti bahwa mentor yang membimbing dalam pelatihan kerja kurang baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sungkono (2013), menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Menurut Handoko (2014,p.131) Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Hasibuan (2017,p.69) menyatakan bahwa Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pengertian Pengembangan Karir menurut Rivai dan Sagala (2013,p.752) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Pengembangan Karir yang baik dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan sebaliknya Kompensasi dan Pengembangan Karir yang buruk dapat menurunkan Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran Kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kesepuluh yang menyatakan bahwa “Semakin besar ukuran organisasi maka semakin besar tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan” yang berarti bahwa semakin berkembangnya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung karyawan mengharapkan kesejahteraan yang dirasakannya juga akan semakin baik, sedangkan respon terendah terdapat pada butir pernyataan

kesebelas yang menyatakan bahwa “ Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dinilai masih tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yaitu terkait dengan pencapaian target yang tinggi.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamingrum (2016), menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sungkono (2013), menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Menurut Hasibuan (2017,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 Pengembangan Karir menurut Rivai dan Sagala (2013,p.752) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pada dasarnya Motivasi Kerja Karyawan untuk memperoleh Kompensasi dan Pengembangan Karir yang lebih baik di kemudian hari, oleh karena itu Kompensasi dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja Karyawan.