

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi abjek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Tabel 4.1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	68	94,4%
2	Perempuan	4	5,6%
	Total	72	100%

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.1 menunjukan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tertinggi yaitu laki-laki, artinya jumlah responden PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang di dominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 68 atau 94,4% dan karyawan perempuan sebanyak 4 atau 5,6%.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-25	2	2,8%
2	26-30	23	31,9%
3	31-35	34	47,2%
4	36	13	18,1%
	Total	72	100%

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.2 menunjukan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia tertinggi yaitu 31-35 tahun artinya, karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 2 atau 2,8% sedangkan karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 23 atau 31,9% sedangkan karyawan yang berusia

No	pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	UMR yang ditetapkan pemerintah	35	48,6%	37	51,4%	0	0	0	0	0	0
4	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	33	45,8%	39	54,2%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisioner faktor kompensasi yang diajukan kepada 72 karyawan. Pernyataan nomor dua mengenai Saya termotivasi karena kompensai yang diberikan tepat waktu tersebut mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 41 orang atau 56% sedangkan pernyataan no empat mengenai Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan mendapat respon yang rendah dengan jawaban sangat setuju 33 orang atau 45,8%.

Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden Faktor Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	saya termotivasi karena atasan sering memberikan pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan	29	40,3%	43	59,7%	0	0	0	0	0	0
2	Saya termotivasi karena atasan selalu memberikan kritik dan saran agar lebih maju	31	43,1%	41	56,9%	0	0	0	0	0	0
3	Rekan selalu membantu saya saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pkerjaan	31	43,1%	40	55,6%	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	35	48,6%	37	51,4%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisisioner faktor hubungan kerja yang diajukan kepada 72 karyawan. Pernyataan nomor empat mengenai saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan tersebut mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 35 orang atau 48,6% sedangkan pernyataan no satu mengenai saya termotivasi karena atasan sering memberikan pengarahan dalam melaksanakan pekerjaan mendapat respon yang rendah dengan jawaban sangat setuju 29 orang atau 40,3%.

Tabel 4.6. Jawaban Responden Faktor Kondisi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan	29	40,3%	43	59,7%	0	0	0	0	0	0
2	saya termotivasi karena perusahaan memberikan fasilitas yang layak untuk membantu karyawan dalam kelancaran tugas	31	43,1%	41	56,9%	0	0	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja	31	43,1%	40	55,6%	1	1,4%	0	0	0	0
4	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik	35	48,6%	37	51,4%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisisioner faktor hubungan kerja yang diajukan kepada 72 karyawan. Pernyataan nomor empat mengenai Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik tersebut mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 35 orang atau 48,6% sedangkan pernyataan no satu mengenai Saya termotivasi karena perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan mendapat respon yang rendah dengan jawaban sangat setuju 29 orang atau 40,3%.

Tabel 4.7. Jawaban Responden Faktor Penghargaan

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	saya termotivasi karena pendapat saya selalu di hargai oleh atasan	34	47,2%	38	52,8%	0	0	0	0	0	0
2	dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin	28	38,9%	43	59,7%	1	1,4%	0	0	0	0

3	pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai dapat memotivasi dalam bekerja	28	38,9%	44	61,1%	0	0	0	0	0	0
4	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan	28	38,9%	44	61,1%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisisioner faktor hubungan kerja yang diajukan kepada 72 karyawan. Pernyataan nomor satu mengenai saya termotivasi karena pendapat saya selalu di hargai oleh atasan tersebut mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 34 orang atau 47,2% sedangkan pernyataan no dua tiga dan empat mengenai Saya termotivasi karena perusahaan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan mendapat respon yang rendah dengan jawaban sangat setuju 28 orang atau 38,9%.

Tabel 4.8. Jawaban Responden Faktor Pengembangan Karir

No	pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan karir	31	43,1%	41	56,9%	0	0	0	0	0	0
2	Saya termotivasi karena perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	31	43,1%	41	56,9%	0	0	0	0	0	0

3	Saya meningkatkan keahlian dalam bekerja agar dipromosikan oleh perusahaan	29	40,3%	43	59,7%	0	0	0	0	0	0
4	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	28	38,9%	44	61,1%	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kuisisioner faktor pengembangan karir yang diajukan kepada 72 karyawan. Pernyataan no satu dan dua mengenai saya meningkatkan keahlian dalam bekerja agar dipromosikan oleh perusahaan mendapat respon tertinggi dalam jawaban sangat setuju sebesar 31 orang atau 43,1% sedangkan pernyataan no empat mengenai saya termotivasi karena perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju 28 orang atau 38,9%.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Product moment*. Dengan peneitian ini perhitungan validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau nilai $(sig) \leq 0,05$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ atau nilai $(sig) \geq 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir pertanyaan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,570	0,232	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pertanyaan 2	0,498	0,232	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pertanyaan 3	0,704	0,232	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pertanyaan 4	0,603	0,232	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 4 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Hasil Uji Hubungan Kerja

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,673	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,724	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,619	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,473	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas faktor hubungan kerja sebanyak 4 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor hubungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kondisi Lingkungan Kerja

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,454	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,734	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,625	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,550	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas faktor kondisi lingkungan kerja sebanyak 4 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor kondisi lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Penghargaan

Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,474	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,648	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,620	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,713	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas faktor penghargaan sebanyak 4 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor penghargaan dinyatakan valid.

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Pengembangan karir

Butir pertanyaan	R_{hitung}	r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,570	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,458	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,704	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,603	0,232	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas faktor pengembangan karir sebanyak 4 pertanyaan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan faktor-faktor pengembangans dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reabilitas terhadap faktor-faktor motivasi kerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2008)

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Faktor-faktor	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,450	Sedang
Hubungan Kerja	0,471	Sedang
Kondisi Lingkungan Kerja	0,383	Rendah
Penghargaan	0,447	Sedang
Pengembangan Karir	0,388	Rendah

Sumber: hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dikonsultasikan pada daftar interpretasi r, maka dapat diartikan bahwa kompensasi dengan nilai r (Cronbach Alpha) sebesar 0,450 memiliki tingkat reliabel sedang, hubungan kerja dengan nilai sebesar 0,471 reliabel sedang, kondisi lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,383 reliabel rendah, penghargaan dengan nilai sebesar 0,447 reliabel sedang, pengembangan karir dengan nilai 0,388 reliabel rendah.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainya.

Tabel 4.15. nilai Tingkat Pencapaian Responden

No	Variabel	Mean	Skor	Hasil	Keterangan
1	kompensasi	18.06	20	90%	Sangat baik
2	Hubungan kerja	17.74	20	89%	Baik
3	kondisi lingkungan kerja	17.62	20	88%	Baik
4	Penghargaan	17.62	20	88%	Baik
5	Pengembangan karir	17.65	20	88%	Baik

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Data tabel 4.15 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir yang diajukan kepada 72 responden. Pernyataan mengenai kompensasi mendapat respon tertinggi dengan hasil sebesar 90% dengan keterangan sangat baik untuk tingkat pencapaian responden, sedangkan hubungan kerja sebesar

89% dengan keterangan baik, kondisi lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan karir mendapatkan nilai 88% dengan keterangan baik.

4.3.2 Analizing dan Interpretasi

1. Kompensasi

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kompensasi karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 16. berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20+16) \\ &= \frac{1}{2} (36) \\ &= 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (Sdi)} &= \frac{1}{6} (20-16) \\ &= \frac{1}{6} (4) \\ &= 0,66 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan katregori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \text{ s.d} \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup termotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diatas 20,16 = termotivasi
- 18 sd \leq 20,16 = cukup memotivasi
- 15,84 \leq 18 = kurang memotivasi
- Dibawah 15,84 = tidak memotivasi

Tabel 4.16. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Kompensasi

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 20,16	9	12,5	Sangat termotivasi
2	18 sd \leq 20,16	16	22,2	Termotivasi
3	15 \leq 12,5	18	25,0	Cukup memotivasi
4	Dibawah 15,84	20	27,8	Kurang memotivasi
		9	12,5	Tidak memotivasi
	jumlah	72	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 9 karyawan dengan frekuensi 12,5% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori sangat termotivasi. Terdapat 16 karyawan dengan frekuensi 22,2% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 18 karyawan dengan frekuensi 25,0% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 20 karyawan dengan frekuensi 27,8% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 9 karyawan dengan frekuensi 12,5% yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan kompensasi dapat memotivasi sebanyak 20 karyawan dengan frekuensi 27,8% dalam kategori kurang memotivasi. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi tidak begitu mempengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja, karena gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup dan layak, karyawan lebih mengutamakan lingkungan yang nyaman dan hubungan kerja yang baik antar karyawan.

2. Hubungan Kerja

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya hubungan kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 16. berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (20+16)$$

$$= \frac{1}{2} (36)$$

$$= 18$$

Dan standar deviasi ideal (Sdi) $= \frac{1}{6} (20-16)$

$$= \frac{1}{6} (4)$$

$$= 0,66$$

Selanjutnya batasan katregori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $M_i + 1,5 S_{Di}$ = termotivasi
- b. $M_i \text{ s.d } \leq M_i + 1,5 S_{Di}$ = cukup termotivasi
- c. $M_i - 1,5 S_{Di} \leq M_i$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $M_i - 1,5 S_{Di}$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diatas 20,16 = termotivasi
- 18 sd \leq 20,16 = cukup memotivasi
- 15,84 \leq 18 = kurang memotivasi
- Dibawah 15,84 = tidak memotivasi

Tabel 4.17. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Hubungan Kerja

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 20,16	12	16,7	Sangat termotivasi
2	18 sd \leq 20,16	23	31,9	Termotivasi
3	15,84 \leq 18	18	25,0	cukup memotivasi
4	Dibawah 15,84	10	13,9	kurang memotivasi
		9	12,5	Tidak memotivasi
	Jumlah	72	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 12 karyawan dengan frekuensi 16,7% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam

kategori sangat termotivasi. Terdapat 23 karyawan dengan frekuensi 31,9% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 18 karyawan dengan frekuensi 25,0% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 10 karyawan dengan frekuensi 13,9% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 9 karyawan dengan frekuensi 12,5% yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan hubungan dapat memotivasi sebanyak 23 karyawan dengan frekuensi 31,9% dalam kategori termotivasi.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kondisi lingkungan kerja karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 15. berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20+15) \\ &= \frac{1}{2} (35) \\ &= 17,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (Sdi)} &= \frac{1}{6} (20-15) \\ &= \frac{1}{6} (5) \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan katregori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = termotivasi
- b. $Mi \text{ s.d } \leq Mi + 1,5 Sdi$ = cukup termotivasi
- c. $Mi - 1,5 Sdi \leq Mi$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $Mi - 1,5 Sdi$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Diatas } 19,83 \quad = \text{termotivasi}$$

17 sd \leq 19,83 = cukup memotivasi

15,7 \leq 17,5 = kurang memotivasi

Dibawah 15,7 = tidak memotivasi

Tabel 4.18. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Kondisi Lingkungan Kerja

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 19,83	13	18,1	Sangat memotivasi
2	17 sd \leq 19,83	24	33,3	Termotivasi
3	15,7 \leq 17,5	16	22,2	cukup memotivasi
4	Dibawah 15,7	15	20,8	kurang memotivasi
		4	5,6	Tidak memotivasi
	Jumlah	72	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 13 karyawan dengan frekuensi 18,1% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori sangat termotivasi. Terdapat 24 karyawan dengan frekuensi 33,3% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 16 karyawan dengan frekuensi 22,2% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 15 karyawan dengan frekuensi 20,8% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 4 karyawan dengan frekuensi 5,6% yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi sebanyak 24 karyawan dengan frekuensi 33,3% dalam kategori termotivasi.

4. Penghargaan

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya penghargaan karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 15. berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20+15) \\ &= \frac{1}{2} (35) \\ &= 17,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (Sdi)} &= \frac{1}{6} (20-15) \\ &= \frac{1}{6} (5) \\ &= 0,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan katregori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $M_i + 1,5 S_{Di}$ = termotivasi
- b. $M_i \text{ s.d } \leq M_i + 1,5 S_{Di}$ = cukup termotivasi
- c. $M_i - 1,5 S_{Di} \leq M_i$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $M_i - 1,5 S_{Di}$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diatas 19,83 = termotivasi
- 15,7 sd \leq 19,83 = cukup memotivasi
- 15,7 \leq 17,5 = kurang memotivasi
- Dibawah 15,7 = tidak memotivasi

Tabel 4.19. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Penghargaan

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 19,83	15	20,8	Sangat memotivasi
2	15,7 sd ≤ 19,83	19	26,4	Termotivasi
3	15,7 ≤ 17,5	23	31,9	Cukup memotivasi
4	Dibawah 15,7	9	12,5	Kurang memotivasi
		6	8,3	Tidak memotivasi
	jumlah	72	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 15 karyawan dengan frekuensi 20,8% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori sangat termotivasi. Terdapat 19 karyawan dengan frekuensi 26,4% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori termotivasi. Terdapat 23 karyawan dengan frekuensi 31,9% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 9 karyawan dengan frekuensi 12,5% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 6 karyawan dengan frekuensi 8,3% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan penghargaan dapat memotivasi sebanyak 23 karyawan dengan frekuensi 31,9% dalam kategori cukup memotivasi.

5. Pengembangan Karir

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya pengembangan karir karyawan ditetapkan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 16. berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rata-rata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20+16) \\ &= \frac{1}{2} (36) \\ &= 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dan standar deviasi ideal (Sdi)} &= \frac{1}{6} (20-16) \\
 &= \frac{1}{6} (24) \\
 &= 0,66
 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan katregori untuk variabel ubahannya sebagai berikut :

- a. Di atas $M_i + 1,5 S_{Di}$ = termotivasi
- b. $M_i \text{ s.d } \leq M_i + 1,5 S_{Di}$ = cukup termotivasi
- c. $M_i - 1,5 S_{Di} \leq M_i$ = kurang memotivasi
- d. dibawah $M_i - 1,5 S_{Di}$ = tidak memotivasi

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diatas 20,16 = termotivasi
- 18 sd \leq 20,16 = cukup memotivasi
- 15,84 \leq 18 = kurang memotivasi
- Dibawah 15,84 = tidak memotivasi

Tabel 4.20. Hasil Pengukuran Motivasi Kerja Berdasarkan Pengembangan karir

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Diatas 20,16	17	23,6	Sangat termotivasi
2	18 sd \leq 20,16	12	16,7	Termotivasi
3	15,84 \leq 18	25	34,7	Cukup memotivasi
4	Dibawah 15,84	15	20,8	Kurang memotivasi
		3	4,2	Tidak memotivasi
	jumlah	72	100	

Sumber : hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20 distribusi frekuensi diketahui bahwa terdapat 17 karyawan dengan frekuensi 23,6% yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori sangat termotivasi. Terdapat 12 karyawan dengan frekuensi 16,7% yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori

termotivasi. Terdapat 25 karyawan dengan frekuensi 34,7% yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori cukup memotivasi. Terdapat 15 karyawan dengan frekuensi 20,8% yang menyatakan bahwa penghargaan dapat memotivasi karyawan dalam kategori kurang memotivasi. Terdapat 3 karyawan dengan frekuensi 4,2% yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memotivasi karyawan dalam kategori tidak memotivasi. Dari uraian tersebut dapat dirangkum bahwa nilai atau karyawan yang menyatakan kompensasi dapat memotivasi sebanyak 25 karyawan dengan frekuensi 34,7% dalam kategori cukup memotivasi.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir dalam memotivasi kerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang diperoleh. Hal-hal yang akan dibahas yaitu tentang faktor-faktor motivasi kerja karyawan ditinjau dari kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan, pengembangan karir.

1. Faktor Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kompensasi karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang menganggap Kompensasi kurang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam memotivasi karyawan, karyawan tidak begitu memikirkan besaran upah yang diberikan. Karyawan banyak yang berpendapat bahwa ketepatan waktu dalam memberikan upah yang sesuai dengan kinerja dan sesuai dengan peraturan pemerintah adalah hal yang diharapkan karyawan, karena gaji dan insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup dan layak, karyawan lebih mengutamakan lingkungan yang nyaman dan hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) yang menyatakan bahwa teori tata tingkat kebutuhan merupakan teori motivasi kerja yang paling puas. Menurut Maslow, kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Khususnya pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan fisiologis

merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan badan, seperti makan, minum, perlindungan fisik, udara. Kebutuhan fisiologis ini dikelompokkan sebagai kebutuhan terendah.

2. Faktor Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor hubungan kerja karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang menganggap hubungan kerja termotivasi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini Hubungan kerja yang meliputi hubungan antara sesama karyawan, bawahan dan atasan. Faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan di sebuah perusahaan akan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerjanya, karyawan akan merasa betah dalam bekerja ketika memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun kepada atasan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta dan kasih, dan rasa memiliki (*belonging*). Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

3. Faktor Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kondisi lingkungan kerja karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang menganggap kondisi lingkungan kerja termotivasi dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Karena dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja ini berupa fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan baik alat maupun tempat untuk karyawan beribadah.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan rasa

aman, yaitu kebutuhan yang sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

4. Faktor Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kondisi lingkungan kerja karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang menganggap penghargaan memiliki kategori cukup memotivasi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu motivasi kerja pada karyawan. Dalam hal ini karyawan lebih berpendapat bahwa pendapat yang selalu dihargain, pemberian pujian atasan atas kinerja yang diberikan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan adalah salah satu yang menjadi faktor pendorong motivasi kerja karyawan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang teori tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yaitu cakupan faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, otonomi, dan kompetensi. Adapun faktor eksternal seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*) dan status. Penghargaan meliputi kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Faktor Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan faktor kondisi lingkungan kerja karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang cukup memotivasi dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam hal ini karyawan memang perlu adanya pengembangan karir, agar karyawan merasa dihargai atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang yang sering memberikan pelatihan kepada karyawan untuk potensi yang ada pada karyawan. Dan memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Temuan ini didukung dari teori motivasi kerja tentang tata tingkat kebutuhan Maslow (dalam Marliani, 2015) didalam teori tata tingkat kebutuhan Maslow ada teori Pengembangan diri, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk menjadi kreatif, merealisasikan potensi secara penuh, pengembangan diri meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penilaian terhadap sesuatu.