

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. PT. Mega Karya Bersinar

PT. Mega Karya Bersinar adalah perusahaan bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja atau biasa dikenal dengan *Outsourcing*. Mengingat pesatnya perkembangan era globalisasi sekarang ini perusahaan memfokuskan pada kegiatan inti dan memilih bekerjasama dengan *Outsourcing* dalam pengelolaan kegiatan pendukung. Oleh karenanya PT. Mega Karya Bersinar ikut serta andil dalam menyediakan tenaga kerja kontrak dengan mengandalkan kemudahan, ketepatan, dan kejelian dalam bekerja. Adapun jasa yang ditawarkan adalah jasa tenaga *Cleaning Service, Suplier*, konstruksi, dan transportasi.

PT. Mega Karya Bersinar sudah memenangkan beberapa tender di berbagai kota seperti, Malang, Surabaya, Sidoarjo, Nganjuk, Kediri, Madiun, dan Tulungagung. Perusahaan ini telah mendapatkan izin operasional dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur nomor: 560/1958/106.04/2014. Kantor pusat PT. Mega Karya Bersinar beralamat di Danau Sentani Utara VIII H3/H8 kota Malang. Untuk area operasional daerah Tulungagung ada di beberapa tempat yaitu:

Ada 97 karyawan untuk daerah operasional Tulungagung Perusahaan ini sudah beroperasi di kabupaten Tulungagung ±10 tahun.. PT. Mega Karya Bersinar daerah Tulungagung berfokus pada jasa penyedia *Cleaning Service*. Dengan yel-yelnya “MKB, Semangat Kerja Bersih Yes” PT. Mega Karya Bersinar terus membangun eksistensi perusahaannya di daerah Tulungagung dengan terus menjaga kinerja karyawan.

2. Visi dan Misi

Visi PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung dalam pelayanan adalah “Terwujudnya *Cleaning Service* yang Handal dan Terdisiplin, Profesional dalam Pelayanan *Cleaning Service* dan Outsourcing”.

Misi PT Mega Karya Bersinar Tulungagung dalam menetapkan arah kebijakan dan strategi yang ingin dicapai adalah:

- a. Meningkatkan pelayanan professional
- b. Mewujudkan *Cleaning Service* yang berpotensi dalam bidang kebersihan
- c. Meningkatkan lingkungan yang bersih dan aman
- d. Menjadi pilihan dalam bidang cleaning service dan outsourcing
- e. Menciptakan suasana hubungan dan komunikasi yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengguna jasa tenaga kerja

- f. Menciptakan lapangan kerja dengan kompensasi setimpal sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- g. Membantu pelanggan dunia usaha memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar kualitas pelayanan yang diminta

3. Sistem Organisasi

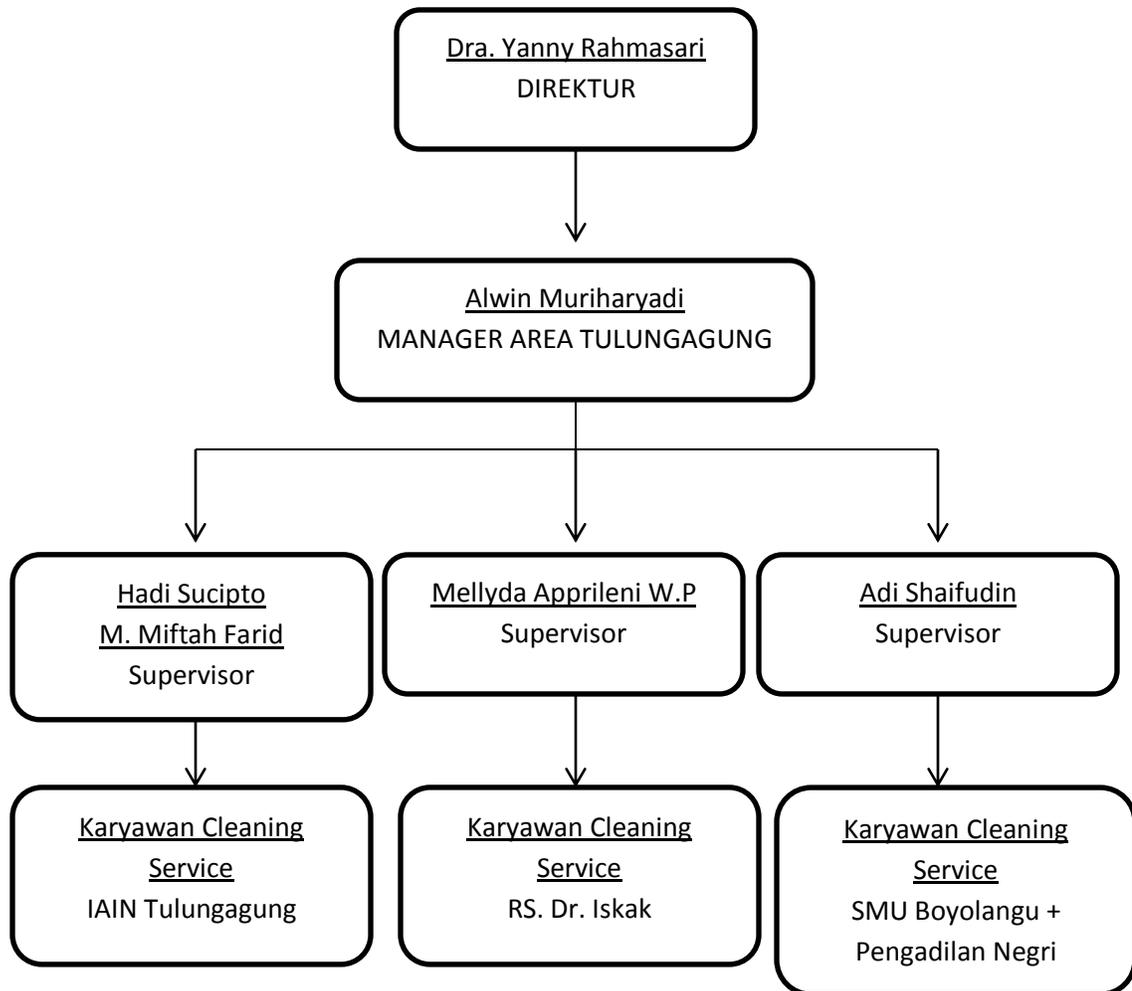
Setiap organisasi diharapkan mampu beroperasi berdasarkan prinsip usaha yang sehat, maka diperlukan kejelasan posisi suatu jabatan dalam sebuah organisasi. hal tersebut dilakukan untuk dapat memberikan gambaran batasan kewenangan dan tanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan. Maka organisasi yang baik akan membentuk sebuah struktur organisasi yang sistematis sehingga komando organisasi benar-benar satu arah, dan kesamaan dalam pengambilan kebijakan.

Struktur organisasi adalah gambaran umum sistem pengendalian kerjasama proses manajemen yang berstruktur dan terbentuk diagram jabatan dengan segmentasi kelompok tanggung jawab, agar aktivitas sumber daya yang diperlukan dalam berbagai kompleksitas tugas setiap jabatan dapat saling berinteraksi dan berintegrasi pada kegiatan kerjasama yang selaras dengan tujuan organisasi.

a. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung



Sumber: Managemen PT. Mega Karya Bersinar

b. Tugas dan tanggung jawab

1) Direktur

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau manajer. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan menyampaikan laporan kepada stake holder perusahaan.

2) Manager area Tulungagung

Mempunyai jabatan tertinggi di instansi, yang bertanggung jawab mengatur keseluruhan baik sebagai coordinator, komunikator, pengambilan keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin instansi.

3) *Supervisor*

Supervisor adalah pengawas

Adapun tugas dari seorang *supervisor* PT. Mega Karya Bersinar adalah:

- a) Merencanakan tugas kegiatan
- b) Mengorganisasi kegiatan
- c) Menyiapkan pelaksana kegiatan
- d) Mengarahkan proses pelaksanaan kegiatan
- e) Mengendalikan perkembangan pelaksanaan kegiatan
- f) Melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan

- g) Mempertimbangkan hasil pekerjaan atau mengecek pekerjaan pada badan tertentu
 - h) Mengetahui tujuan segala pekerjaan di lapangan
- 4) Koordinator

Adapun tugas coordinator adalah:

- a) Melakukan koordinasi tugas dan tanggung jawab kebersihan area
 - b) Melakukan pengawasan pekerjaan *Cleaning Service* secara berkala dan rutinitas
 - c) Mampu menganalisa kebutuhan chemical yang dibutuhkan
 - d) Membuat jadwal kerja *Cleaner*, laporan kerja dan administrasi kebersihan lainnya.
- 5) *Cleaning Service*
- a) Membersihkan kantor dan lingkungan kantor
 - b) Memelihara tanaman
 - c) Membersihkan kamar mandi
 - d) Membersihkan tempat ibadah
 - e) Merapikan kantor
 - f) Menyiapkan dan mengecek kelengkapan alat tulis kelas
 - g) Membantu menyiapkan pertemuan dan perjamuan

4. Personalia dan Hubungan Perburuhan

a. Jumlah karyawan dan kualitasnya

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan, karena fungsi karyawan atau tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan PT. Mega Karya Bersinar. Sampai saat ini PT. Mega Karya Bersinar di mempunyai kurang lebih 86 karyawan di Tulungagung.

b. Jam kerja karyawan

Jam kerja karyawan ditetapkan setiap harinya selama 16 jam. Pada umumnya jam kerja dimulai pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB pada shift pertama, dan pukul 14.00 WIB sampai pukul 22.00 WIB pada shift kedua. Karyawan bekerja dengan sistem shift sehingga karyawan bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

c. Kompensasi

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak diberikan kepada personalia untuk mencapai tujuan. Kompensasi atau upah yang ditetapkan dip perusahaan mengacu pada standart yang disesuaikan UMK, jenis atau bidang pekerjaan, dan ketrampilan tenaga kerja yang bersangkutan.

d. Tunjangan

Untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan beberapa fasilitas diantaranya perusahaan berupaya mempertahankan kebutuhan

kerohanian karyawan dengan membangun sarana ibadah dan memberikan tunjangan pada hari-hari tertentu, misalnya tunjangan Hari Raya Idul Fitri.

5. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung. Adapun jumlah sampelnya sebanyak 86 karyawan dengan teknik *Total Sampling* setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti.

6. Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan yang bekerja di PT. Mega Karya Bersinar dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin karyawan, usia karyawan, lama kerja karyawan, tempat kerja karyawan dan gaji karyawan.

a. Jenis Kelamin Karyawan

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Total	Presentase
Laki-laki	73 Karyawan	85 %
Perempuan	13 Karyawan	15 %
Total	86 Karyawan	100%

Sumber: kuesioner data responden, PT. MKB Tulungagung, 2018

Tabel 4.1 jenis kelamin karyawan di atas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung mayoritas adalah laki-laki sebanyak 73 karyawan (85%) sedangkan jumlah perempuan sebanyak 13 karyawan (15%)

b. Usia Karyawan

Tabel 4.2
Usia Karyawan

Usia	Total	Presentase
< 20 tahun	6 karyawan	6 %
20 – 30 tahun	58 Karyawan	67 %
>30 tahun	22 Karyawan	27 %
Total	86 Karyawan	100 %

Sumber: kuesioner data responden, PT. MKB Tulungagung, 2018

Tabel 4.2 usia karyawan menggambarkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Mega Karya Bersinar adalah antara usia 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 58 karyawan (67%) dari keseluruhan karyawan. Sedangkan untuk usia kurang dari 20 tahun hanya 6 karyawan (6%) dan usia lebih dari 30 tahun ada 22 karyawan (27%).

c. Lama Kerja Karyawan

Tabel 4.3

Lama kerja karyawan

Lama kerja	Total	Presentase
< 1 tahun	21 karyawan	24 %
1 – 5 tahun	57 karyawan	66 %
> 5 tahun	8 karyawan	10 %
Total	86 karyawan	100 %

Sumber: kuesioner data responden, PT. MKB Tulungagung, 2018

Melihat dari tabel 4.3 lama kerja karyawan PT. Mega Karya bersinar di Tulungagung menunjukkan bahwa mayoritas lama kerja karyawan antara 1-5 tahun sebanyak 57 karyawan (66%). Sedangkan untuk lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 8 karyawan (10%) dan bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 21 karyawan (24%).

d. Tempat Kerja Karyawan

Tabel 4.4

Tempat Kerja Karyawan

Tempat Kerja/ Kontraktor	Total	presntase
RSUD Dr. Iskak	41 karyawan	48 %
IAIN Tulungagung	40 karyawan	46 %
Pengadilan Negeri	2 karyawan	2 %
SMU Boyolangu	3 karyawan	4 %
Total	86	100 %

Sumber: Kuesioner data responden PT. MKB Tulungagung, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 tempat kerja karyawan diatas menunjukkan jumlah terbesar karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung bekerja di RSUD Dr. Iskak sebanyak 41 karyawan (48%) kemudian untuk tempat kerja di IAIN Tulungagung sebanyak 40 karyawan (46%). Sedangkan terlihat hanya 2 karyawan saja di pengadilan negeri (2%) dan 3 karyawan (4%) di tempatkan di SMU boyolangu.

e. Upah Karyawan

Tabel 4.5
Upah Karyawan

Upah karyawan	Total	Presentase
< 500.000	-	0 %
500.000 – 1.000.000	30 karyawan	35%
> 1.000.000	56 karyawan	65 %
Total	86	100 %

Sumber: kuesioner data responden, PT. MKB Tulungagung, 2018

Dari tabel 4.5 Upah Karyawan diatas dapat dillihat bahwa tidak ada karyawan yang yang menerima upah kurang dari 500.000 dan mayoritas karyawan menerima diatas 1.000.000 sebanyak 56 karyawan (65%) dan sebanyak 30 karyawan (35%) menerima 500.000 – 1.000.000.

7. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi berguna untuk mengetahui tentang penyebaran jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarakan kepada para karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung, berdasarkan item-item pernyataan dari sub variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Keterangan lebih lanjut akan diperjelas dengan hasil kuesioner yang sudah di dapat sebagai berikut:

a. Sub Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Motivasi (X_1)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Q1	0	0	0	0	0	0	38	44	48	56	4,56	0,500
Q2	0	0	0	0	0	0	50	46	19	54	4,42	0,496
Q3	0	0	0	0	2	2,3	44	51	40	47	4,44	0,545
Q4	0	0	0	0	0	0	49	57	37	43	4,43	0,498
Q5	0	0	0	0	0	0	67	78	19	22	4,22	0,417

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2018.*

Keterangan:

Q1= Tanggapan responden terhadap pernyataan saya bekerja di perusahaan untuk mendapatkan penghasilan.

Q2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan.

Q3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menghargai pekerjaan yang dilakukan.

Q4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan diperlakukan secara adil sama dengan karyawan.

Q5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan ini menambah pengalaman karier.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel motivasi. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya mengetahui bahwa bekerja untuk mendapatkan penghasilan (Q1). Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 38 responden (44%) menyatakan setuju, dan 48 responden (56%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa bekerja di perusahaan mendapatkan penghasilan.
- 2) Item pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan (Q1). Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden (58%) menyatakan setuju, dan 36 responden (42%)

menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan.

- 3) Item perusahaan menghargai pekerjaan yang dilakukan (Q3). Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden (2%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (51%) menyatakan setuju, dan 40 responden (47%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa perusahaan menghargai pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Item saya diperlakukan secara adil sama dengan karyawan lain (Q4). Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 49 responden (57%) menyatakan setuju, dan 37 responden (43%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa responden diperlakukan secara adil sama dengan karyawan lain.
- 5) Item pekerjaan menambah pengalaman karier saya (Q5). Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 67 responden (78%) menyatakan setuju, dan 19 responden (22%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa pekerjaan ini menambah pengalaman karier responden.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata adalah setuju (4). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan

nomor 1 dengan nilai 4,56 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 5 dengan nilai 4,22. jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 5 memiliki nilai 0,417. yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 3 memiliki nilai 0.545 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

b. Sub Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Sub Variabel kompensasi (X_2)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Q1	0	0	0	0	3	3	47	55	36	42	4,38	0,557
Q2	0	0	0	0	3	3	44	51	39	46	4,42	0,563
Q3	0	0	0	0	6	7	55	64	25	29	4,22	0,562
Q4	0	0	0	0	1	1	65	76	20	23	4,22	0,445
Q5	0	0	0	0	4	5	70	81	12	14	4,09	0,424

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2018.*

Keterangan:

Q1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya ingin tetap bergabung kerja karena perusahaan memiliki sistem kompensasi yang baik.

Q2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan kompensasi sesuai dengan kontrak awal yang disepakati dengan perusahaan.

Q3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan kompensasi yang diberlakukan mencukupi kebutuhan pokok saya

Q4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan semakin saya semangat bekerja semakin baik kompensasi yang diberikan

Q5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan kompensasi sesuai dengan tingkat usaha dan pengalaman saya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel kompensasi. Data diperoleh sebagai berikut:

- 1) Item saya ingin tetap bergabung kerja karena perusahaan memiliki sistem kompensasi yang baik (Q1). Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (55%) menyatakan setuju, dan 36 responden (42%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden ingin tetap bergabung kerja karena perusahaan memiliki sistem kompensasi yang baik.
- 2) Item kompensasi sesuai dengan kontrak awal yang saya sepakati dengan perusahaan (Q2). Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden (3%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (51%) menyatakan setuju, dan 39 responden (46%)

menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa kompensasi sesuai dengan kontrak awal yang responden sepakati dengan perusahaan.

- 3) Item jumlah kompensasi yang diberlakukan mencukupi kebutuhan pokok saya (Q2). Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (7%) menyatakan kurang setuju, 55 responden (64%) menyatakan setuju, dan 25 responden (29%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa jumlah kompensasi yang diberlakukan sudah mencukupi kebutuhan pokok responden.
- 4) Item semakin semangat bekerja kompensasi yang diberikan semakin baik (Q4). Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1%) menyatakan ragu-ragu, 65 responden (76%) menyatakan setuju, dan 20 responden (23%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa semakin semangat bekerja semakin baik kompensasi yang diberikan.
- 5) Item kompensasi sesuai dengan tingkat usaha dan pengalaman saya (Q5). Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 70 responden (81%) menyatakan setuju, dan 12 responden (14%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa kompensasi sesuai dengan tingkat usaha dan pengalaman responden.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel kompensasi adalah setuju (4). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 2 dengan nilai 4.42 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 5 dengan nilai 4,09. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 5 memiliki nilai 0.424 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 2 memiliki nilai 0.563 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

c. Sub Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Q1	0	0	0	0	0	0	36	42	50	58	4,58	0,496
Q2	0	0	0	0	0	0	41	48	45	52	4,52	0,502
Q3	0	0	0	0	0	0	37	43	49	57	4,57	0,498
Q4	0	0	0	0	2	2	43	50	41	48	4,45	0,546
Q5	0	0	0	0	1	1	54	63	31	36	4,35	0,503

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2018.*

Keterangan:

Q1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

Q2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya sepakat dan mentaati disiplin yang ada di lingkungan kerja.

Q3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Q4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas pendukung pekerjaan saya.

Q5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan tempat kerja menyediakan tempat ibadah dan MCK

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 5 (item) pernyataan dari variabel lingkungan kerja. Data diperoleh sebagai berikut:

1) Item saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja (Q1).

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 36 responden (42%) menyatakan setuju, dan 50 responden (58%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden nyaman dengan lingkungan kerja.

- 2) Item saya sepakat dan metaati disiplin yang ada di lingkungan kerja (Q2). Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 41 responden (48%) menyatakan setuju, dan 45 responden (52%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden sepakat dan mentaati disiplin yang ada di lingkungan kerja.
- 3) Item karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan (Q3).. Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 37 responden (43%) menyatakan setuju, dan 49 responden (57%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Item perusahaan menyediakan fasilitas untuk mendukung pekerjaan saya (Q4). Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden (2%) menyatakan kurang setuju, 43 responden (50%) menyatakan setuju, dan 41 responden (48%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden mendapatkan fasilitas perusahaan untuk mendukung pekerjaannya.
- 5) Item tempat kerja menyediakan tempat ibadah dan MCK (Q5). Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1%) menyatakan kurang setuju, 54 responden (63%) menyatakan setuju, dan 31 responden (36%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa tempat kerja menyediakan tempat ibadah dan MCK.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel X_3 adalah setuju (4). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 1 dengan nilai 4,58 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 5 dengan nilai 4,35. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 5 memiliki nilai 0,503 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan indikator pernyataan nomor 4 memiliki nilai 0.546 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

d. Sub Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Mean	Std. Dev
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Q1	0	0	0	0	0	0	44	51	42	49	4,49	0,503
Q2	0	0	0	0	0	0	47	55	39	45	4,45	0,501
Q3	0	0	0	0	0	0	42	49	44	51	4,51	0,503
Q4	0	0	0	0	0	0	56	65	30	35	4,35	0,479
Q5	0	0	0	0	1	1	57	66	28	32	4,31	0,491
Q6	0	0	0	0	0	0	58	67	28	33	4,33	0,471
Q7	0	0	0	0	0	0	57	66	29	34	4,34	0,476

Sumber : *Data Primer yang Diolah, 2018.*

Keterangan:

Q1 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memahami tugas-tugas dari bidang atau jabatan.

Q2 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas pokok harian.

Q3 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Q4 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu menangani permasalahan yang muncul selama bekerja.

Q5 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mengikuti pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan.

Q6 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mampu berkomunikasi baik dengan kontraktor tempat kerja.

Q7 = Tanggapan responden terhadap pernyataan saya melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, terdapat 5 (lima) kriteria jawaban terhadap 7 (item) pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Data diperoleh sebagai berikut:

1) Item saya mampu saya memahami tugas-tugas dari bidang/jabatan (Q1). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 44

responden (51%) menyatakan setuju, dan 42 responden (49%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden memahami tugas-tugas dari bidang/jabatan.

- 2) Item saya dapat menyelesaikan tugas pokok harian (Q2). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 47 responden (55%) menyatakan setuju, dan 39 responden (45%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden merasa bahwa responden dapat menyelesaikan tugas pokok harian.
- 3) Item saya memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk mempermudah pekerjaan (Q3). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 42 responden (49%) menyatakan setuju, dan 44 responden (51%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk mempermudah pekerjaan.
- 4) Item saya mampu menangani permasalahan yang muncul selama bekerja (Q4). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang menyatakan ragu-ragu, 56 responden (65%) menyatakan setuju, dan 30 responden (35%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden mampu menangani permasalahan yang muncul selama bekerja
- 5) Item saya mengikuti pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan (Q5). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa

sebanyak 1 responden (1%) menyatakan kurang setuju, 57 responden (66%) menyatakan setuju, dan 28 responden (33%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden mengikuti pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan.

- 6) Item saya mampu berkomunikasi baik dengan kontraktor tempat kerja (Q6). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 58 responden (67%) menyatakan setuju, dan 28 responden (33%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden berkomunikasi baik dengan kontraktor tempat kerja.
- 7) Item saya melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai ketentuan (Q7). Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 57 responden (66%) menyatakan setuju, dan 29 responden (34%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa responden melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai ketentuan.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel Y adalah setuju (4). Nilai tertinggi terdapat pada indikator pernyataan nomor 3 dengan nilai 4.51 sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan nomor 5 dengan nilai 4,31. Jika dilihat dari nilai standar deviasi, indikator pernyataan nomor 7 memiliki nilai 0,471 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang homogen. Sedangkan

indikator pernyataan nomor 1 dan 3 memiliki nilai 0,503 yang menunjukkan bahwa indikator memiliki jawaban yang paling heterogen.

B. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).¹⁰⁹ Dalam penelitian kuantitatif menggunakan bentuk analisis berupa angka-angka dan perhitungan data dengan menggunakan model statistik untuk menguji kebenaran dari hipotesis penelitian yang dibuat sebelumnya. Dengan demikian, dibutuhkan suatu alat untuk dapat menganalisa data guna menunjang kebenaran dalam penelitian. Adapun analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (*valid*) suatu alat ukur dalam kuesioner atau angket. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *r* hitung

¹⁰⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 12

lebih besar dari r standar yaitu 0,3.¹¹⁰ Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation*, nilai *Corrected item-total correlation* untuk masing-masing butir dalam pengolahan data SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Motivasi Data Karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung

Variabel	Indikator	No. item	<i>Corrected Item-Total correlation</i>	Hasil
Motivasi Kerja	Bekerja mendapatkan penghasilan	1	0,408	Valid
	Tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuan	2	0,491	Valid
	Perusahaan mengapresiasi usaha yang dilakukan	3	0,503	Valid
	Pekerja diperlakukan secara adil satu sama lain	4	0,505	Valid
	Perusahaan membantu mengembangkan kariernya	5	0,444	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 6*

Berdasar table 4.10 uji validitas variabel motivasi data karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated item-total Correlation*) yang lebih besar dari r table 0,212. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa suatu item dinyatakan

¹¹⁰ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hlm. 96

valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r standar, yaitu 0,3. Maka dapat disimpulkan setiap butir data instrument dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kompensasi Data Karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung

Variabel	Indikator	No. item	<i>Corrected Item-Total correlation</i>	Hasil
Kompensasi	Karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan	6	0,568	Valid
	Kompensasi sesuai dengan kontrak yang disepakati	7	0,587	Valid
	Jumlah kompensasi mencukupi kebutuhan	8	0,622	Valid
	Mampu meningkatkan semangat pekerjaan	9	0,405	Valid
	Sesuai dengan kompetensi	10	0,506	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 7*

Berdasar table 4.11 uji validitas variabel kompensasi data karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated item-total Correlation*) yang lebih besar dari r table 0,361. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa suatu item dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r standar, yaitu 0,3. Maka dapat disimpulkan setiap butir data instrument dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Data Karyawan PT. Mega Karya
Bersinar (MKB) di Tulungagung

Variabel	Indikator	No. item	<i>Corrected Item-Total correlation</i>	Hasil
Lingkungan Kerja	Tempat kerja tidak membahayakan kesehatan	11	0,521	Valid
	Tempat kerja memiliki disiplin dan budaya kerja yang bagus	12	0,665	Valid
	Karyawan memiliki toleransi yang baik dengan karyawan yang lainnya	13	0,700	Valid
	Disediakan alat pendukung pekerjaan	14	0,529	Valid
	Tersedianya tempat untuk kebutuhan MCK dan ibadah	15	0,262	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 8*

Berdasar table 4.12 uji validitas lingkungan kerja data karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated item-total Correlation*) yang lebih besar dari r table 0,361. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa suatu item dinyatakan

valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r standar, yaitu 0,3. Maka dapat disimpulkan setiap butir data instrument dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kinerja Data Karyawan PT. Mega Karya Bersinar
(MKB) di Tulungagung

Variabel	Indikator	No. item	<i>Corrected Item-Total correlation</i>	Hasil
Kinerja Karyawan	memahami akan bidang atau jabatannya di perusahaan	16	0,519	Valid
	Dapat menangani permasalahan dalam pekerjaannya	17	0,591	Valid
	Dapat memenuhi tugas pokoknya atau standar pekerjaannya	18	0,575	Valid
	Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan fungsi	19	0,508	Valid
	Mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya	20	0,630	Valid
	Mampu berkomunikasi dengan kontraktor tempat bekerja	21	0,640	Valid
	Melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinan	22	0,566	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 10*

Berdasar table 4.13 uji validitas variabel lingkungan kerja data karyawan PT. Mega Karya Bersinar (MKB) di Tulungagung hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung (*Correlated item-total Correlation*) yang lebih besar dari r table 0,361. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa suatu item dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r standar, yaitu 0,3. Maka dapat disimpulkan setiap butir data instrument dinyatakan valid.

Setiap item pernyataan kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini semua item pernyataan dalam instrumen motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi persyaratan validitas atau keabsahan melalui data statistik. Dan pada tahap berikutnya akan diuji realibilitas.

b. Hasil Uji reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apakah alat ukur tersebut akurat dan konsisten.¹¹¹ Adapun teknik yang digunakan dalam uji realibilitas adalah teknik *alpha Cronbach*. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas atau *alpha cronbach* $> 0,6$.

¹¹¹ Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk.....*, hlm. 175

Menurut Triton, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 – 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 – 0,40, berarti hampir reliabel
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 – 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 – 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 – 1,00, berarti sangat reliable

Berdasarkan penghitungan reliable menggunakan SPSS 16.0 ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji reliabilitas Data Karyawan PT. Mega Karya Bersinar di Tulungagung

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,711	Reliable
Kompensasi	0,765	Reliable
Lingkungan kerja	0,760	Reliable
Kinerja karyawan	0,829	Sangat reliable

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 7,8,dan 9*

Berdasarkan table 4.14 diatas nilai *Cronbach's Alpha* yaitu antara 0,81 – 1,00 yang artinya hasil sangat reliable. Responden menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan dari seluruh variabel. Dengan demikian instrument yang digunakan dalam penelitian menunjukan hasil sangat reliable.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test* dengan syarat *Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05*, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp Sig. (2-tailed) < 0,05*, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil data sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22908231
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.946
Asymp. Sig. (2-tailed)		.333

a. Test distribution is Normal.

Sumber : pengolahan data SPSS 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.sig (2-tailed)*. Adapun nilai *Asymp.sig (2-tailed)* diperoleh angka 0.333 yang menunjukkan nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Dari data tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Untuk mengetahui multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila *VIF* <10 dan nilai *Tolerance* > 0,010, maka terjadi multikolinieritas. Adapun hasil dari analisis data penelitian adalah sebagai berikut:

Table 4.15
Uji multikolinieritas

variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,734	1,363	Multikolinieritas
Kompensasi	0,638	1,568	Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,747	1,339	Multikolinieritas

Sumber: pengolahan data SPSS 16.0, *Lampiran 11*

Berdasar tabel 4.15 Uji Multikolinieritas pengolahan data SPSS 16.0 semua variabel menunjukkan terjadi multikolinieritas. Dari ketiga variabel independent tersebut, nilai VIF kurang dari 10 (<10) dan nilai Tolerance lebih dari $>0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah dengan meregresikan masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila regresi antar variabel dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05, maka artinya terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil yang diperoleh dalam uji glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Motivasi	0,131	Tidak heteroskedastisitas
Kompensasi	0,477	Tidak heteroskedastisitas
Lingkungan	0,003	Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 16.0, *Lampiran 10*

Dari table 4.16 Uji Heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikan dari Motivasi $0,131 > 0,05$, nilai variabel kompensasi $0,131 > 0,05$, dari data tersebut diketahui bahwa nilai sinifikansi lebih besar dari $0,05$, artinya bahwa tidak tersjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi dan Kompensasi. Akan tetapi pada nilai variabel lingkungan didapatkan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikatnya berupa kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0 dapat dilihat dalam tabel berikut.

Gambar 4.3
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.490	.393		1.246	.216
	MOTIVASI	.176	.086	.171	2.032	.045
	KOMPENSASI	.228	.084	.245	2.705	.008
	LINGKUNGAN	.480	.079	.508	6.076	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah SPSS 16.0, 2018

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Maka dari tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,490 + 0,176X_1 + 0,228X_2 + 0,4807X_3 + 0,05$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan kerja

e = standar error

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,490 menunjukkan bahwa jika nilai variabel etos motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar meningkat sebesar 0,490 satu satuan.
- b. Koefisien regresi $X_1 = 0.176$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel motivasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar (Y) sebesar 0.176. Dengan asumsi sub

variabel kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) konstan. Jika variabel motivasi ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar akan meningkat.

- c. Koefisien regresi $X_2 = 0.228$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar (Y) sebesar 0.228. Dengan asumsi sub variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) konstan. Jika variabel kompensasi ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar akan meningkat.
- d. Koefisien regresi $X_3 = 0.480$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% sub variabel lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar (Y) sebesar 0.480. Dengan asumsi sub variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) konstan. Jika variabel lingkungan kerja ada kecenderungan meningkat, maka kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar akan meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat

menggunakan *unstandardised coefficient* maupun *standardised coefficient* yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau jika nilai sig $>$ 0,05.
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau jika nilai sig $<$ 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS maka didapat uji t sebagai berikut:

Gambar 4.4

Analisis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.490	.393		1.246	.216
MOTIVASI	.176	.086	.171	2.032	.045
KOMPENSASI	.228	.084	.245	2.705	.008
LINGKUNGAN	.480	.079	.508	6.076	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah SPSS 16.0, 2018

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5 \%$, sedangkan derajat bebas pengujian adalah:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 86 - 4 = 82$$

Dari perhitungan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 1,664

Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t:

1) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

Berdasarkan analisis secara parsial didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,032 > 1,664$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,045 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung

Berdasarkan analisis secara parsial didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,705 > 1,664$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

3) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial didapatkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,76 > 1,664$ dan nilai sig $<$ 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

b. Hasil Uji koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Gambar 4.5
Analisis Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.751	3	1.917	36.506	.000 ^a
	Residual	4.306	82	.053		
	Total	10.057	85			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah SPSS 16.0, 2018

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mega Karya Berrsinar Tulungagung.

Kriteria pengambilan :

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 36,506 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 2,71, diperoleh dari hasil perhitungan $df1 (N1) = k - 1$, yaitu $df1 (N1) = 4 - 1 = 3$ berarti kolom ke 3, dan $df2 (N2) = n - k$, yaitu $86 - 4 = 82$, berarti baris ke 82. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 36,506 > 2,71$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mega Karya Bersinar Tulungagung.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat nilai pada kolom *adjusted R Square* dari data tabel *Model Summary*.

Gambar 4.6

Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.556	.229

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.21 uji Determinasi diatas dapat diketahui bahwa R *square* adalah 0,572, artinya 57% variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Mega Karya Bersinar dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Jadi, sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini.