

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdirinya Home Industri Roti Monasqu

Home Industri Roti Monasqu merupakan sebuah perusahaan perorangan yang didirikan pada awal tahun 2013 oleh Bapak Sutadi yang di terletak di Dusun Gilang Rt 02 Rw 06 Desa Gilang Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung dimana home industri ini bergerak pada bidang industri makanan yang memproduksi berbagai aneka roti manis. Awal mula pendirian usaha ini dilakukan oleh Bapak Sutadi (pemilik) dengan dibantu Bapak Meslan dan 3 orang lainnya dimana mereka mencoba membuat roti sendiri dengan cara manual setelah itu menawarkan produk tersebut ke sekitar tetangga dan mendapatkan respon yang baik sehingga ia mulai meneruskan usaha tersebut sampai sekarang.

Pada awal pendirian karyawan masih sedikit dan upah yang didapat juga masih sedikit serta belum banyak mesin-mesin yang canggih. namun seiring waktu berjalan upah yang didapat pun meningkat dan sekarang ini Home industri roti monasqu mempunyai 55 karyawan yang terdiri dari 2 bagian yaitu bagian pengemasan dan bagian produksi. Karyawan menerima upah sesuai hasil produk yang dihasilkan dimana hari kerja dan jam kerja karyawan disana berbeda

dimana karyawan pengemasan pada hari selasa-sabtu mulai pukul 06.00-14.00 wib dan karyawan produksi pada hari senin-sabtu mulai pukul 06.00-16.00wib dengan masing-masing mendapat waktu istirahat 1 jam.

Dalam proses pembuatan roti awal pendirian masih menggunakan alat manual seperti proses pengemasan yang masih dislomot dengan lilin dan proses oven yang masih menggunakan oven kecil namun sekarang sudah memakai alat modern yang sesuai standar produksi selain itu memerlukan bahan baku seperti tepung, garam, telur, minyak, ragi, margarin, coklat dan perasa. Kegiatan pemasaran produksi masih disekitar wilayah tulungagung melalui mulut ke mulut yang semakin lama semakin dikenal oleh masyarakat serta menerima pesanan dari dalam jumlah banyak atau sedikit. Home industri roti monasqu memiliki beberapa varian rasa seperti rasa coklat, strowberi, duren, mocca.

Proses produksi roti Home industri roti monasqu :

- a. Pemilihan bahan baku yang berkualitas baik dari tempat bahan baku, penimbangan bahan secara teliti dan tepat, untuk penimbangan airpastikan tidak berlebihan sehingga adonan menjadi lembek.
- b. Pengadukan / mixing dimana semua bahan kering diaduk dulu selama 5 menit sebelum air dan mentega dimasukkan, lakukan pencampuran semua bahan secara merata, lalu dilakukan

- fermentasi(ragi) selama 10-20 menit agar adonan mengembang sempurna.
- c. Pembuatan adonan bagi adonan sesuai dengan berat yang diinginkan lalu bentuk lapisan keras dipermukaan adonan, sehingga dapat menahan gas yang dihasilkan sampai tekstur roti halus setelah itu lakukan fermentasi kembali 10-15 menit selama proses ini, adonan
 - d. Harus ditutup dengan plastik agar tidak kering.
 - e. Bentuk adonan roti sesuai bentuk produk untuk roti manis dapat diisi dengan berbagai isian, tetapi jangan terlalu banyak
 - f. Pencetakan adonan dengan meletakkan adonan dalam loyang (untuk roti manis) atur jarak adonan di loyang agar tidak menempel dan dapat memberikan ruang untuk pemanasan sisi roti. Olesi loyang dengan minyak atau gunakan lapisan kertas agar tidak lengket dan pastikan loyang selalu dalam keadaan bersih, baik sebelum dan sesudah digunakan.
 - g. Pembakaran adonan dengan temperatur oven sesuai dengan jenis roti yang akan dibakar untuk roti manis dioven dengan suhu 180 derajat selama 5-10 menit setelah matang keluarkan roti dari loyang.
 - h. Proses terakhir yaitu dinginkan roti terlebih dahulu sebelum dilakukan pembungkusan, saat pembungkusan berlangsung, pastikan ruang selalu bersih dengan ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.

2. Visi, Misi Dan Manfaat Home Industri Roti Monasqu

a. Visi

Menyediakan produk roti yang berkualitas tinggi namun dengan harga terjangkau yang bersaing serta memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

b. Misi

Memperluas lapangan kerja untuk masyarakat sekitar tempat produksi, menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten, memuaskan konsumen, serta menjadi usaha yang dikenal secara luas oleh masyarakat.

c. Manfaat

Home industri roti monasqu dapat memberikan manfaat di lingkungan tunggagung antara lain sebagai berikut : membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan mengurangi pengangguran, memudahkan masyarakat dalam menikmati roti siap saji ,meningkatkan taraf hidup atau tingkat kesejahteraan masyarakat sekitar, dan berbagi marketing terhadap warung-warung kecil sehingga warung-warung kecil mendapat keuntungan produk.

3. Struktur Organisasi

a. Pemilik

Sebagai pemilik usaha harus dapat memberi pedoman kerja kepada bawahanya, menentukan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang, mengembangkan rencana jangka

panjang atau suatu kebijaksanaan perusahaan dalam usahanya meningkatkan penjualan dan laba usaha, mengangkat atau memberhentikan karyawan, meberikan gaji karyawan.

b. Bagian produksi

Bertugas mengkoordinir, mengawasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan produksi agar dapat terlaksana secara ekonomis dan efisien, bertanggung jawab atas terjadinya bahan mentah, bahan penolong, yang dibutuhkan untuk proses produksi maupun produk jadi yang ada, memberikan laporan produksi kepada pemilik.

c. Bagian keuangan

Bertugas mengelola administrasi keuangan, menyimpan arsip-arsip dengan baik sehingga bila sewaktu-waktu diadakan pengontrolan, bertanggung jawab atas kelancaran administrasi perusahaan, mengatur dan bertanggung jawab atas keuangan perusahaan, bertanggung jawab kepada pemilik dengan memberikan laporan keuangan.

d. Bagian pengemasan bertugas mengemas produk dengan baik sesuai prosedur perusahaan.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan home industri roti monasqu gilang. Adapun jumlah responden yang ditentukan peneliti sebagai sampel adalah sebanyak 55 karyawan dengan

menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Setiap responden diberi lembaran kuisisioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti.

C. Deskripsi Responden

Dari data responden ini digunakan untuk menggambarkan keadaan responden dan juga sebagai tambahan informasi mengenai karakteristik responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan home industri roti monasqu gilang.

1. Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan home industri roti monasqu gilang yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persen %
Laki-laki	8	14,5
Perempuan	47	85,5
Total	55	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang diambil menunjukkan yang paling banyak adalah responden perempuan dengan jumlah 47 orang atau 85,5%. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 8 orang atau 14,5%.

2. Umur responden

Adapun data mengenai umur karyawan home industri roti monasqu gilang yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur responden

Umur Responden	Jumlah (orang)	Persen %
<29 tahun	21	38,1
30-40	21	38,1
41-50	11	20,0
>50	2	3,6
Total	55	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan umur responden yang paling banyak adalah umur responden umur <29 yang berjumlah 21 orang atau 38,1%. Diikuti responden dengan umur 30-40 yang berjumlah 21 orang atau 38,1%, kemudian diikuti dengan responden yang berumur 41-50 berjumlah 11 orang atau 20,0% dan yang paling sedikit adalah responden yang berumur >50 dengan jumlah 2 orang atau 3,6%.

3. Pendidikan responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan home industri roti monasqu gilang yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen %
SD	9	16,4
SMP	37	67,3
MTSN	4	7,3
SMA	5	9,1
Total	55	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang diambil sebagai sampel menunjukkan tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah pada tingkat SMP dengan jumlah responden sebesar 37 atau 67,3%. Kemudian tingkat pendidikan SD berjumlah responden sebesar 9 atau 16,4%. Tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 5 atau 9,1%. Tingkat pendidikan MTSN dengan jumlah 4 atau 7,3%.

4. Lama bekerja responden

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan home industri roti monasqu gilang yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama bekerja responden

Lama bekerja	Jumlah (orang)	Persen %
<1 Tahun	9	16,3
2-3 Tahun	19	34,5
4-5 Tahun	14	25,5
>5 Tahun	13	23,6
Total	55	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling lama bekerja yaitu responden dengan lama kerja 2-3 tahun

yang berjumlah 19 orang atau 34,5%. Diikuti responden dengan lama kerja 4-5 tahun berjumlah 14 atau 25,5%. Diikuti responden dengan lama kerja >5 tahun yang berjumlah 13 orang atau 23,6%. Dikuti responden dengan lama kerja <1 tahun berjumlah 9 orang atau 16,3%.

5. Bagian responden

Adapun data mengenai bagian karyawan home industri roti monasqu gilang yang diambil sebagai sampel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.5
Bagian responden

Bagian	Jumlah (orang)	Persen %
Jelu	2	3,6
Peking	3	5,5
Pembuat mixer coklat	1	1,8
Produksi	15	27,3
Ngopen	3	5,5
Srabutan	30	54,5
Keuangan	1	1,8
Total	55	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa bagian responden yang paling banyak terdapat pada bagian srabutan dimana berjumlah 30 orang atau 54,5%, selanjutnya diikuti bagian produksi yang berjumlah 15 orang atau 27,3%, bagian peking dan bagian ngopen yang sama-sama berjumlah 3 orang atau 5,5%. Diikuti bagian jelu yang berjumlah 2 orang atau 3,6%. Bagian yang paling sedikit yaitu bagian pembuat mixer coklat dan keuangan yang sama-sama berjumlah 1 orang atau 1,8%.

D. Data penyajian hasil penelitian

Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, peneliti menggunakan angket atau kuisioner yang telah disediakan kepada responden. Angket yang akan digunakan oleh peneliti berupa pernyataan-pernyataan yang disertai alternatif jawaban. Berikut ini merupakan data hasil-hasil angket atau kuisioner mengenai pengaruh upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan data produktivitas kerja (Y).

1. Variabel upah (X_1)

Pada variabel upah, ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut :

Tabel 4.6
Pernyataan (X1.1.1) : Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi yang dicapai

No.	Choice	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	23	41,8%	115
2.	Setuju	4	26	47,3%	104
3.	Netral	3	6	10,9%	18
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	237
Rata-rata skor					4,3

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 26 (47,3%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 6 (10,9%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pemberian sesuai upah dengan hasil produksi yang dicapai.

Tabel 4.7
Pernyataan (X1.1.2) : Pemberian upah sesuai dengan hasil yang ditargetkan perusahaan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	4	7,3%	20
2.	Setuju	4	43	78,2%	172
3.	Netral	3	8	14,5%	24
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	216
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 43 (78,2%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 4 (7,3%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pemberian upah sesuai dengan hasil yang ditargetkan perusahaan.

Tabel 4.8
Pernyataan (X1.2.1) : Pemberian upah sesuai dengan lamanya menyelesaikan pekerjaan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	4	7,3%	20
2.	Setuju	4	46	83,6%	184
3.	Netral	3	5	9,1%	15
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	219
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 46 (83,6%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 4 (7,3%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pemberian upah sesuai dengan lamanya menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.9
Pernyataan (X1.2.2) : Perusahaan memberikan upah kepada
karyawan dengan sistem harian

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	11	20%	55
2.	Setuju	4	31	56,4%	124
3.	Netral	3	13	23,6%	39
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	218
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 31 (56,4%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 11 (20%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan sistem harian.

Tabel 4.10
Pernyataan (X1.2.3) : Perusahaan memberikan upah kepada
karyawan dengan sistem mingguan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	13	23,6%	65
2.	Setuju	4	37	67,3%	148
3.	Netral	3	5	9,1%	15
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	228
Rata-rata skor					4,1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 37 (67,3%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 5 (9,1%). Maka dapat

diartikan responden cenderung setuju jika perusahaan memberikan upah karyawan dengan sistem mingguan.

Tabel 4.11
Pernyataan (X1.2.4) : Perusahaan memberikan upah lembur jika melebihi jam kerja yang ditentukan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	38	69,1%	190
2.	Setuju	4	15	27,3%	60
3.	Netral	3	2	3,6%	6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	256
Rata-rata skor					4,6

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 38 (69,1%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju jika perusahaan memberikan upah lembur jika melebihi jam kerja yang ditentukan.

Tabel 4.12
Pernyataan (X1.3.1) : Pemberian upah berdasarkan pengalaman kerja

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	11	20%	55
2.	Setuju	4	35	63,6%	140
3.	Netral	3	9	16,4%	27
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	222
Rata-rata skor					4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 35 (63,6%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 9 (16,4%). Maka dapat diartikan

responden cenderung setuju jika pemberian upah berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 4.13
Pernyataan (X1.3.2) : Pemberian upah meningkat seiring dengan lamanya bekerja

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	28	50,9%	140
2.	Setuju	4	18	32,7%	72
3.	Netral	3	9	16,4%	27
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	239
Rata-rata skor					4,3

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 28 (50,9%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 9 (16,4%). Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju jika pemberian upah meningkat seiring dengan lamanya bekerja.

Tabel 4.14
Pernyataan (X1.4.1) : Upah yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	28	50,9%	140
2.	Setuju	4	21	38,2%	84
3.	Netral	3	6	10,9%	18
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	242
Rata-rata skor					4,4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 28 (50,9%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 6 (10,9%).

Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju jika upah yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.15
Pernyataan (X1.4.2) : Upah yang diberikan sudah adil dan layak

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	8	32,7%	40
2.	Setuju	4	29	52,7%	116
3.	Netral	3	18	14,5%	54
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	210
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 29 (52,7%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 8 (32,7%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika upah yang diberikan sudah adil dan layak.

Tabel 4.16
Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Upah (X1)

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi yang dicapai (X1.1.1)	237	4,3
Pemberian upah sesuai dengan hasil yang ditargetkan perusahaan (X1.1.2)	216	3,9
Pemberian upah sesuai dengan lamanya menyelesaikan pekerjaan (X1.2.1)	219	3,9
Perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan sistem harian (X1.2.2)	218	3,9
Perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan sistem mingguan (X1.2.3)	228	4,1
Perusahaan memberikan upah lembur jika melebihi jam kerja jam kerja yang ditentukan (X1.2.4)	256	4,6
Pemberian upah berdasarkan pengalaman kerja (X1.3.1)	222	4
Pemberian upah meningkat seiring dengan lamanya bekerja (X1.3.2)	239	4,3

Upah yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari (X1.4.1)	242	4,4
Upah yang diberikan sudah adil dan layak (X1.4.2)	210	3,8
Jumlah Nilai Skor	2287	41,2
Rata-Rata Total Skor	228,7	4,12

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai tanggapan responden tentang upah maka dapat diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan perusahaan memberikan upah lembur jika melebihi jam kerja yang ditentukan (X1.2.4) dengan total skor 256 atau dengan rata-rata skor 4,6. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan upah yang diberikan sudah adil dan layak (X1.4.2) dengan total skor 210 atau dengan rata-rata skor 3,8. Artinya para responden setuju dengan pemberian upah berdasarkan lama kerja.

2. Variabel Lingkungan kerja (X₂)

Pada variabel Lingkungan kerja, ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut :

Tabel 4.17
Pernyataan (X2.1.1) : Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	30	54,5%	150
2.	Setuju	4	20	36,4%	80
3.	Netral	3	5	9,1%	15
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
			55	100%	245
Rata-rata skor					4,4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 30 (54,5%),

sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 5 (9,1%). Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.

Tabel 4.18
Pernyataan (X2.1.2) : Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	26	47,3%	130
2.	Setuju	4	27	49,1%	108
3.	Netral	3	2	3,6%	6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	244
Rata-rata skor					4,4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49,1%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan.

Tabel 4.19
Pernyataan (X2.2.1) : Penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	26	47,3%	130
2.	Setuju	4	27	49,1%	108
3.	Netral	3	2	3,6%	6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	244
Rata-rata skor					4,4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49,1%), sedangkan

yang memilih nilai terendah netral sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan.

Tabel 4.20
Pernyataan (X2.2.2) : Suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	7	12,7%	35
2.	Setuju	4	45	81,8%	180
3.	Netral	3	3	5,5%	9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	224
Rata-rata skor					4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 45 (81,8%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan.

Tabel 4.21
Pernyataan (X2.2.3) : Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja sudah baik

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	3	5,5%	15
2.	Setuju	4	47	85,5%	152
3.	Netral	3	5	9,1%	15
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	182
Rata-rata skor					3,3

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 47 (85,5%), sedangkan

yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja sudah baik.

Tabel 4.22
Pernyataan (X2.2.4) : Peralatan yang disediakan di tempat kerja cukup memadai

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	19	34,5%	95
2.	Setuju	4	34	61,8%	136
3.	Netral	3	2	3,6%	6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	237
Rata-rata skor					4,3

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61,8%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika peralatan yang disediakan di tempat kerja cukup memadai.

Tabel 4.23
Pernyataan (X2.2.5) : Memberikan jaminan keamanan di tempat kerja

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	18	32,7%	90
2.	Setuju	4	34	61,8%	136
3.	Netral	3	3	5,5%	9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	235
Rata-rata skor					4,2

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61,8%), sedangkan

yang memilih nilai terendah netral sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja.

Tabel 4.24
Pernyataan (X2.3.1) : Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	5	9,1%	25
2.	Setuju	4	47	85,5%	188
3.	Netral	3	3	5,5%	9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	222
Rata-rata skor					4

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 47 (85,5%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja.

Tabel 4.25
Pernyataan (X2.3.2) : Hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	18	32,7%	90
2.	Setuju	4	35	63,6%	140
3.	Netral	3	2	3,6%	6
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	236
Rata-rata skor					4,2

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 35 (63,6%), sedangkan

yang memilih nilai terendah netral sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis.

Tabel 4.26
Pernyataan (X2.3.3) : Hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami kesulitan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	7	12,7%	35
2.	Setuju	4	35	63,6%	140
3.	Netral	3	13	23,6%	39
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	214
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 35 (63,6%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 7 (12,7%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami kesulitan.

Tabel 4.27
Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan (X2.1.1)	245	4,4
Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan (X2.1.2)	244	4,4
Penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan (X2.2.1)	244	4,4
Suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan (X2.2.2)	224	4
Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja sudah baik (X2.2.3)	182	3,3
Peralatan yang disediakan di tempat kerja cukup memadai (X2.2.4)	237	4,3
Memberikan jaminan keamanan di tempat kerja	235	4,2

(X2.2.5)		
Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja (X2.3.1)	222	4
Hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis (X2.3.2)	236	4,2
Hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami kesulitan (X2.3.3)	214	3,8
Jumlah Nilai Skor	2283	41
Rata-Rata Total Skor	228,3	4,1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 mengenai tanggapan responden tentang lingkungan kerja maka dapat diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan (X2.1.1) dengan total skor 245 atau dengan rata-rata skor 4,4. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat kerja sudah baik (X2.2.3) dengan skor total 182 atau dengan rata-rata skor 3,3. Artinya para responden setuju dengan pelayanan karyawan.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pada variabel Produktivitas Kerja, ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut :

Tabel 4.28
Pernyataan (Y1.1) : Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	12	21,8%	60
2.	Setuju	4	37	67,3%	48
3.	Netral	3	6	10,9%	9
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	117
Rata-rata skor					2,1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.28 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 37 (67,3%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 6 (10,9%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.29
Pernyataan (Y1.2) : Tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan saya

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	8	14,5%	40
2.	Setuju	4	34	61,8%	136
3.	Netral	3	13	23,6%	39
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100	215
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61,8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 8 (14,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.30
Pernyataan (Y2.1) : Saya dalam melakukan pekerjaan target selalu terpenuhi

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	3	5,5%	15
2.	Setuju	4	42	76,4%	168
3.	Netral	3	10	18,2%	30
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	213
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 42 (76,4), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika saya dalam melakukan pekerjaan target selalu terpenuhi.

Tabel 4.31
Pernyataan (Y2.2) : Hasil kerja saya selalu melebihi target

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	3	5,5%	15
2.	Setuju	4	37	67,3%	148
3.	Netral	3	15	27,3%	45
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	208
Rata-rata skor					3,7

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 37 (67,3%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika hasil kerja saya melebihi target.

Tabel 4.32
Pernyataan (Y3.1) : Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	4	7,3%	20
2.	Setuju	4	43	78,2%	172
3.	Netral	3	8	14,5%	24
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	216
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 43 (78,2%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 4 (7,3%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan.

Tabel 4.33
Pernyataan (Y3.2) : Sikap kurang baik dari rekan kerja tidak menurunkan semangat kerja saya

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	2	3,6%	10
2.	Setuju	4	43	78,2%	172
3.	Netral	3	10	18,2%	30
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	212
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.33 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 43 (78,2%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika sikap kurang baik dari rekan kerja tidak menurunkan semangat kerja saya.

Tabel 4.34
Pernyataan (Y3.3) : Dalam menyelesaikan pekerjaan hasil kerja saya selalu meningkat

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
2.	Setuju	4	43	78,2%	172
3.	Netral	3	11	20%	33
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	210
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.34 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 43 (78,2%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 1 (20%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika dalam menyelesaikan pekerjaan hasil kerja saya selalu meningkat.

Tabel 4.35
Pernyataan (Y4.1) : Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	3	5,5%	15
2.	Setuju	4	34	61,8%	152
3.	Netral	3	18	32,7%	48
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	215
Rata-rata skor					3,9

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.35 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61,8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 3 (5,5%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja.

Tabel 4.36
Pernyataan (Y5.1) : Kualitas hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditentukan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
2.	Setuju	4	38	69,1%	152
3.	Netral	3	16	29,1%	48
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	205
Rata-rata skor					3,7

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.36 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 38 (69,1%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 1 (1,8%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika kualitas hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.37
Pernyataan (Y6.1) : Jumlah hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang ditentukan

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	2	3,6%	10
2.	Setuju	4	34	61,8%	136
3.	Netral	3	19	34,5%	57
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	203
Rata-rata skor					3,6

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.37 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61,8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 2 (3,6%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika jumlah hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang ditentukan.

Tabel 4.38
Pernyataan (Y6.2) : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No.	Choice	Skor	frekuensi	persentase	Total Skor
1.	Sangat Setuju	5	16	29,1%	80
2.	Setuju	4	22	40%	88
3.	Netral	3	17	30,9%	51
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			55	100%	212
Rata-rata skor					3,8

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.38 dapat disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 22 (40%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat setuju sebanyak 16 (29,1%). Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.39
Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan (Y1.1)	117	2,1
Tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan diberikan sesuai dengan kemampuan saya (Y1.2)	215	3,9
Saya dalam melakukan pekerjaan target selalu terpenuhi (Y2.1)	213	3,8
Hasil kerja saya selalu melebihi target (Y2.2)	208	3,7
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan (Y3.1)	216	3,9
Sikap kurang baik dari rekan kerja tidak menurunkan semangat kerja saya (Y3.2)	212	3,8
Dalam menyelesaikan pekerjaan hasil kerja saya selalu meningkat (Y3.3)	210	3,8
Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja (Y4.1)	215	3,9
Kualitas hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditentukan (Y5.1)	205	3,7
Jumlah hasil pekerjaan saya selalu memenuhi	203	3,6

target yang ditentukan (Y6.1)		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y6.2)	212	3,8
Jumlah Nilai Skor	2226	40
Rata-Rata Total Skor	202,3	3,6

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 mengenai tanggapan responden tentang produktivitas kerja maka dapat diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan (Y3.1) dengan total skor 216 atau dengan rata-rata skor 3,9. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan (Y1.1) dengan total skor 117 atau dengan rata-rata skor 2,1. Artinya para responden setuju dengan semangat kerja.

E. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.⁸⁸

⁸⁸ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 192

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Upah (X1)	X1.1.1	0,319	0,224	Valid
	X1.1.2	0,373	0,224	Valid
	X1.2.1	0,337	0,224	Valid
	X1.2.2	0,272	0,224	Valid
	X1.2.3	0,299	0,224	Valid
	X1.2.4	0,384	0,224	Valid
	X1.3.1	0,354	0,224	Valid
	X1.3.2	0,266	0,224	Valid
	X1.4.1	0,241	0,224	Valid
	X1.4.2	0,231	0,224	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,286	0,224	Valid
	X2.1.2	0,243	0,224	Valid
	X2.2.1	0,258	0,224	Valid
	X2.2.2	0,305	0,224	Valid
	X2.2.3	0,331	0,224	Valid
	X2.2.4	0,333	0,224	Valid
	X2.2.5	0,356	0,224	Valid
	X2.3.1	0,360	0,224	Valid
	X2.3.2	0,346	0,224	Valid
	X2.3.3	0,233	0,224	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,274	0,224	Valid
	Y1.2	0,255	0,224	Valid
	Y2.1	0,300	0,224	Valid
	Y2.2	0,307	0,224	Valid
	Y3.1	0,341	0,224	Valid
	Y3.2	0,345	0,224	Valid
	Y3.3	0,329	0,224	Valid
	Y4.1	0,234	0,224	Valid
	Y5.1	0,297	0,224	Valid
	Y6.1	0,255	0,224	Valid
Y6.2	0,246	0,224	Valid	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, seluruh item adalah valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel (0,224) sehingga dalam penelitian ini semua item dalam instrument memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal, tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.⁸⁹

Tabel 4.41
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Upah (X1)	0,630	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,629	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,623	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.41 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel upah sebesar 0,630 maka variabel upah dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,629 maka variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel produktivitas kerja sebesar 0,623 maka variabel produktivitas kerja dikatakan reliabel. Jadi reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,6.

⁸⁹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2009) hlm.97

2. Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.⁹⁰

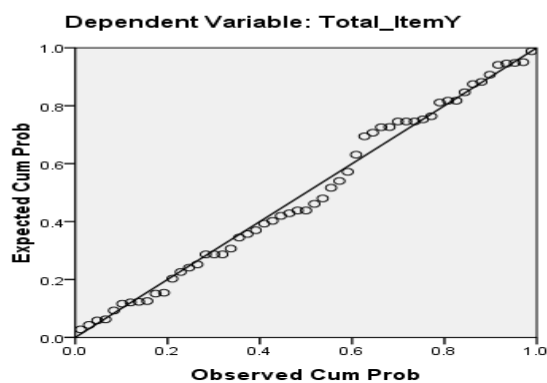
Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian output SPSS pada grafik *P-P Plots* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁹⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 52

Gambar 4.42

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Hasil uji normalitas data**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Kesimpulan dari gambar 4.42 diatas adalah titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Pendeteksian normalitas data apakah terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogrov-Swirnov* adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai sign. atau signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai sign. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.⁹¹

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

⁹¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hlm.. 83

Tabel 4.43
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Total Upah	Total Lingkungan kerja	Total Produktivitas kerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^a	Mean	41.58	42.16	42.40
	Std. Deviation	2.936	2.544	2.746
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.165	.133
	Positive	.115	.144	.117
	Negative	-.158	-.165	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173	1.226	.986
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.099	.285
a. Test distribution is Normal.				
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2019				

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel upah dengan nilai $0,127 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, variabel lingkungan kerja dengan nilai $0,099 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan variabel produktivitas kerja nilai $0,285 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu ada hubungan linier antar variabel independent dalam model

regresi. Pengujian multikolinearitas bisa melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.44
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Upah	.903	1.108
	Lingkungan kerja	.903	1.108

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah :

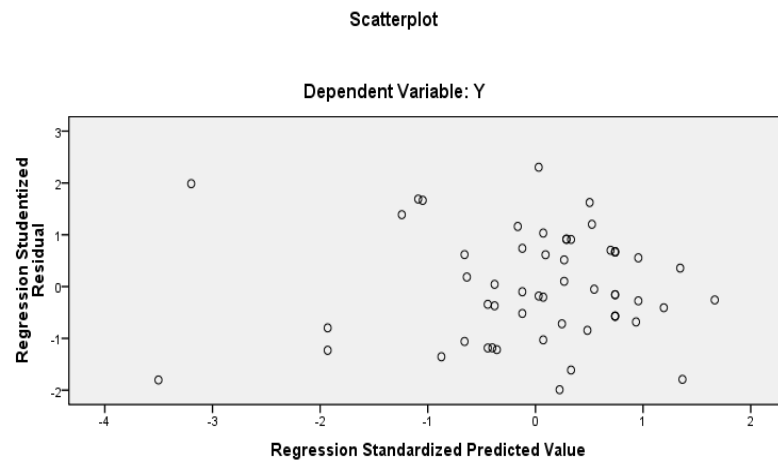
- 1) Nilai Tolerance $0,903 > 0,1$ serta nilai VIF 1,108 (X1)
- 2) Nilai Tolerance $0,903 > 0,1$ serta nilai VIF 1,108 (X2)

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terdapat masalah multikolinieritaskarena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya masalah heteroskedasitas dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.45
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Dari hasil output scatterplot diatas di peroleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.46
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.482 ^a	.233	.203	2.451	1.606

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Dari penelitian di atas nilai DW = 1.606 berada diantara -2 dan +2 maka dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.47
Hasil Uji linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.324	6.376		2.717	.009
Upah	.285	.120	.305	2.386	.021
Lingkungan kerja	.313	.138	.290	2.270	.027

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Analisis data dari tabel coefficient diatas

menggambaran persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 17,324 + 0,285 + 0,313 + e$$

Keterangan :

a. Nilai konstansa = 17,324

Nilai a = 17,324 dapat dikatakan apabila nilai $x_1 = 0$, $x_2 = 0$ maka dapat dikatakan sebagai berikut :

“ketika upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya adalah 0 (nol) maka produktivitas kerja (Y) meningkat 17,324 atau 1732,4%.

- b. Nilai $b_1 = 0,285$ menyatakan bahwa nilai variabel upah (X_1) dianggap tetap maka dapat dikatakan sebagai berikut :

“bahwa setiap penambahan karena tanda positif 1 upah, maka upah akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,285, sebaliknya jika upah mengalami penurunan sebesar 1 maka produktivitas kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar - 0,285 atau 28,5%.

- c. Nilai $b_2 = 0,313$ menyatakan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_1) dianggap tetap maka dapat dikatakan sebagai berikut :

“bahwa setiap penambahan karena tanda positif 1 upah, maka lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,313, sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1 maka produktivitas kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,313 atau 31,3%.

4. Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variable dependent (Y).⁹²

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

⁹²Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis...*, hlm. 161

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Pengambilan keputusannya ditentukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai Sig > 0,05 maka menerima H_0 dan menolak H_a

Jika nilai Sig < 0,05 maka menolak H_0 dan menerima H_a

Tabel 4.48
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.324	6.376		2.717	.009
Upah	.285	.120	.305	2.386	.021
Lingkungan kerja	.313	.138	.290	2.270	.027

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Menguji signifikansi konstanta pada model linear (α)

H_0 = koefisien regresi α tidak signifikansi, jika nilai sig > 0,05 (5%)

H_a = koefisien regresi α signifikansi, jika nilai sig < 0,05 (5%)

Diperoleh pada tabel coefficient nilai signifikansi untuk upah $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa upah mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikansi. Pada t_{tabel} dengan signifikansi $df=n-k = 55-3 = 52$ maka dapat diketahui $t_{tabel} = 1675$

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,386 > 1,675$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 artinya koefisien regresi upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha home industri roti monasqu gilang.

Nilai signifikansi untuk lingkungan kerja $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikansi. Pada t_{tabel} dengan signifikansi $df = n - k = 55 - 3 = 52$ maka dapat diketahui $t_{tabel} = 1,675$. Untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,675$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha home industri roti monasqu gilang.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).⁹³

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X_1, X_2) terhadap variabel dependent (Y)

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X_1, X_2) terhadap variabel dependent (Y)

⁹³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis...*, hlm. 162

Pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai Sig. > 0,05 maka menerima H_0 dan H_a menolak

Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 menolak dan H_a menerima

Berikut hasil output SPSS uji F yang terdapat dalam tabel ANOVA:

Tabel 4.49
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.694	2	47.347	7.878	.001 ^a
	Residual	312.506	52	6.010		
	Total	407.200	54			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, upah

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil uji f diatas maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 7.878 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan mengubah tingkat kesalahan 0,05 (5%), maka nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dimana $F_{tabel} = 3,175$, diperoleh dengan rumus $F_{tabel} = n - k = 55 - 3 = 52$. Keterangan : n = jumlah responden, k = jumlah variabel independen dan dependent

Untuk $F_{hitung} (7.878) > F_{tabel} (3,175)$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada usaha home industri roti monasqu gilang.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.50
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.482 ^a	.233	.203	2.451	1.606

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, upah

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.50 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,482 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,233 (23,3%). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 23,3% produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar (100-23,3=76,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

6. Uji Variabel Dominan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan berpengaruh antara Upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel dari koefisien determinasi regresi terhadap

variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.51
Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	<i>Standardized</i> Koefisien Regresi β	<i>Person</i> <i>Correlation</i>	SE	SR
Upah	0,305	0,396	12,1%	52%
Lingkungan Kerja	0,290	0,385	11,2%	48%
Jumlah			23,3%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui bahwa perhitungan variabel Upah (X_1) memiliki sumbangan efektif sebesar 12,1% dan sumbangan relatif 52%. Sedangkan untuk Lingkungan Kerja (X_2) sumbangan efektif sebesar 11,2% dan sumbangan relatif sebesar 48%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja.

7. Uji Pengaruh

Seberapa jauh efektifitas perlakuan yang diberikan kepada kelompok eksperimen dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan home industri roti monasqu gilang dapat diketahui melalui ukuran *effect size (cohen's)*. Besarnya *effect size* adalah selisis rata-rata yang dinyatakan dalam simpangan baku, dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

a) Upah (X_1)

$$d = \frac{\bar{X}_t - \bar{X}_c}{S_{spooled}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{\bar{X}_t - \bar{X}_c}{\sqrt{\frac{(n_1-1) Sd_1^2 + (n_2-1) Sd_2^2}{n_1 + n_2}}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{42,40 - 41,58}{\frac{\sqrt{(55-1)2,746 + (55-1)2,936}}{55+55}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{42,40 - 41,58}{\frac{\sqrt{(54)2,746 + (54)2,936}}{110}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,82}{\frac{\sqrt{306,828}}{110}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,82}{\sqrt{2,79}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,82}{1,7} \times 100 \% = 48$$

b) Lingkungan kerja (X_2)

$$d = \frac{\bar{X}_t - \bar{X}_c}{S_{spooled}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{\bar{X}_t - \bar{X}_c}{\sqrt{\frac{(n_1-1) Sd_1^2 + (n_2-1) Sd_2^2}{n_1 + n_2}}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{42,40 - 41,58}{\frac{\sqrt{(55-1)2,746 + (55-1)2,544}}{55+55}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{42,40 - 41,58}{\frac{\sqrt{(54)2,746 + (54)2,544}}{110}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,24}{\frac{\sqrt{285,66}}{110}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,24}{\sqrt{2,6}} \times 100 \%$$

$$d = \frac{0,24}{1,6} \times 100 \% = 15$$

Menurut Cohen's kriteria untuk melihat besar kecilnya ukuran *effect* dapat dilihat bahwa besar pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada home industri roti monasqu gilang dengan *effect size* rendah yaitu 0,48 atau 66%. Sedangkan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada home industri roti monasqu gilang dengan *effect size* rendah yaitu 0,15 atau 54%.