

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 di Desa Tapan, Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Perusahaan ini memproduksi *egg tray* dari bahan limbah kertas, jual beli alat, peralatan bangunan dan bahan lain seperti batako, paving dan lain sebagainya.

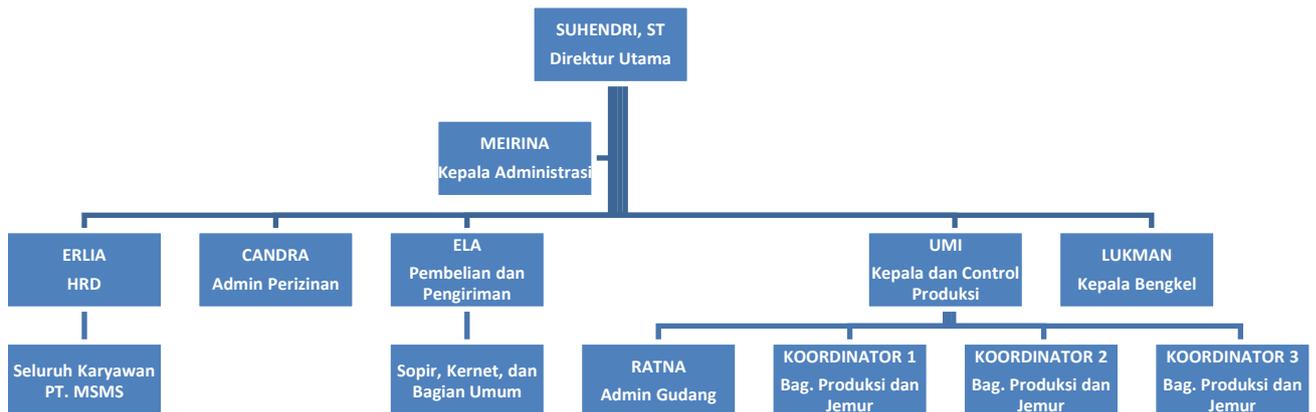
PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa saat ini memiliki 212 karyawan yang dibagi ditempatkan pada berbagai macam bagian diantaranya bagian pemasaran, pembelian, oven, jemur, packing, serta bagian-bagian lain yang saling bersinergi dalam mengembangkan perusahaan.

Disamping memproduksi bahan *egg tray*, perusahaan ini juga memiliki banyak mitra kerja sehingga dalam menjalankan usahanya mereka mampu bersaing dengan perusahaan yang sama. Dalam hal pengadaan bahan baku berupa limbah kertas, mereka mengambil dari berbagai sumber yang berada di Provinsi Jawa Timur.

Dalam bersaing, perusahaan ini selalu meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai sektor. Dengan usaha yang dilakukan pihak manajemen tersebut, mereka memberikan *reward* berupa jaminan kerja dan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan. Selain itu, pihak manajemen juga memberikan tunjangan kepada para karyawan berupa THR yang diberikan dalam setahun sekali.

Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, pihak perusahaan memberikan sesuai dengan UMR yang ada di Tulungagung dan selain itu pihak perusahaan akan memberikan *credit point* kepada siapa saja karyawan yang mampu memberikan loyalitasnya kepada perusahaan.

B. Struktur Organisasi Perusahaan



1. Suhendri, ST selaku Direktur Utama di PT Mitra Sukses Mandiri Sentosa memiliki kebijakan penuh terhadap para karyawannya dalam menjalankan roda perusahaan sehingga dapat bergerak sesuai dengan tujuan bersama dari perusahaan tersebut.
2. Meirina memiliki tugas utama sebagai kepala administrasi di PT Mitra Sukses Mandiri Sentosa. Sebagai kepala administrasi beliau yang mengelola dan mendapatkan laporan dari masing-masing sub bidang yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian laporan tersebut di insruksikan kepada direktur utama PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

3. Erlia dibawah pimpinan kepala administrasi memiliki tugas sebagai kepala HRD di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa. HRD bertanggung jawab menangani pengelolaan SDM. Dalam hal ini adalah seluruh anggota karyawan dalam perusahaan tersebut.
4. Candra bertugas sebagai administrasi perizinan dimana tugasnya adalah mengelola administrasi perizinan perusahaan sebagai penggerak *back office* operasional perusahaan. Posisi inilah yang memberikan *legal officer* peran yang cukup vital karena dapat mengakses hampir semua informasi tentang perusahaan.
5. Ela memiliki tugas sebagai administrasi pembelian dan pengiriman barang. Pengelolaannya termasuk mengelola sopir dan kernet beserta bagian umum lainnya.
6. Umi merupakan kepala bidang control produksi dibantu oleh Ratna sebagai administrasi gudang pengelolaan produksi. Dalam memproduksi barang mereka dibantu oleh beberapa coordinator yang memiliki tugas pada bagian masing-masing.
7. Lukman memiliki tugas sebagai kepala bengkel yang mengelola perawatan mesin produksi dan juga kendaraan akomodasi.

C. Karakteristik Responden

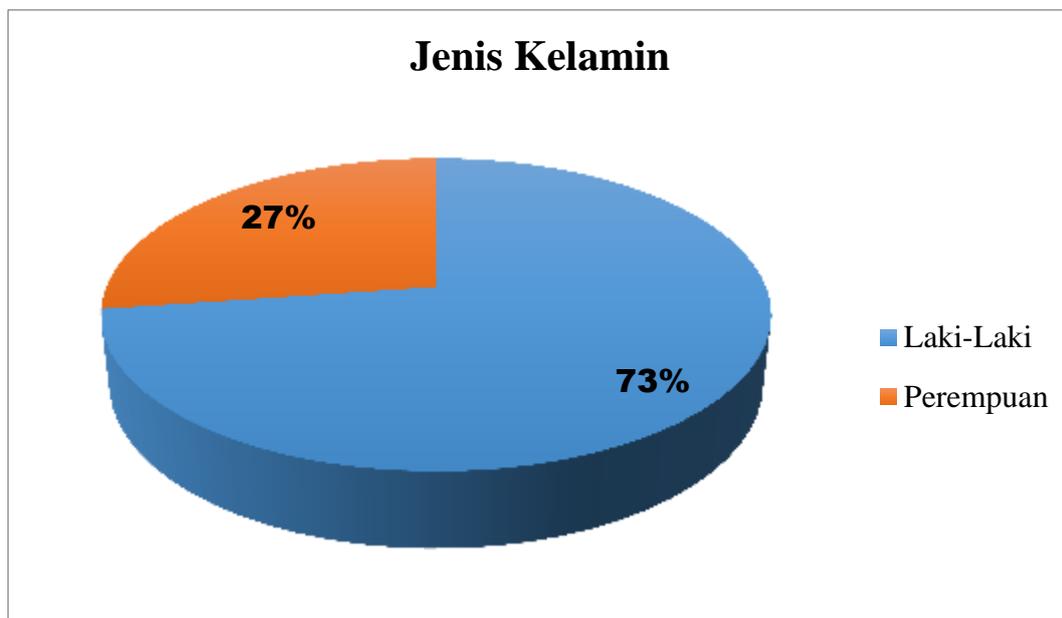
Angket dalam penelitian ini disebarakan kepada karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa dengan jumlah responden sebanyak 66 dari populasi 212 orang karyawan. Pada bagian ini akan dijelaskan identitas

responden berdasarkan jenis kelamin, usia, serta bagian yang terdiri dari 27 item pertanyaan dan diolah menggunakan program SPSS 16.0.

1. Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin responden:

Diagram 4.1
Jenis Kelamin Responden

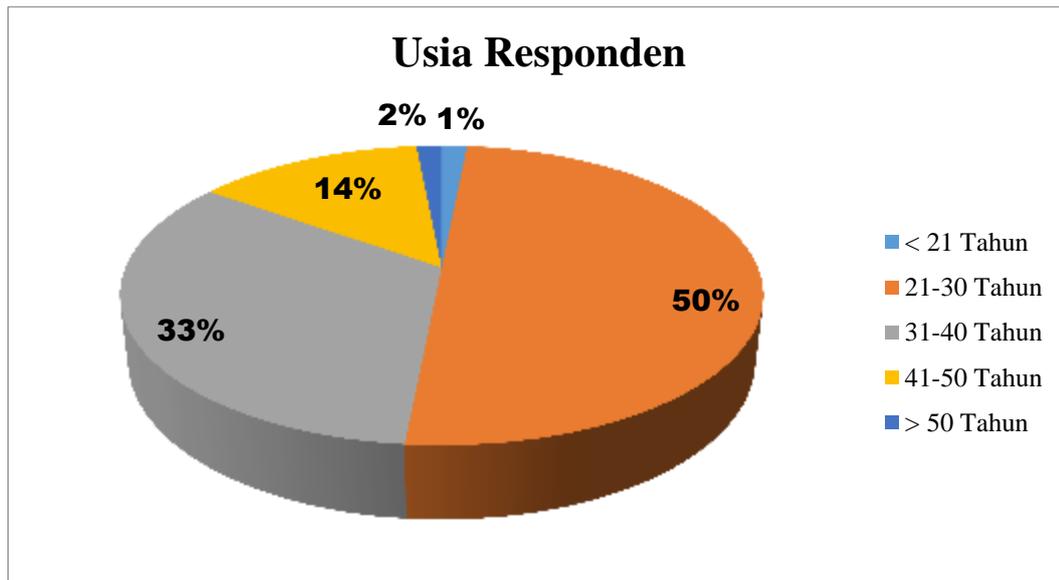


Berdasarkan diagram 4.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang bekerja pada PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa desa Tapan Tulungagung terdiri dari 72,7% (48 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 27,3% (18 orang) responden berjenis kelamin perempuan. Dari data yang ada, dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih mendominasi daripada responden perempuan.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

Diagram 4.2
Usia Responden

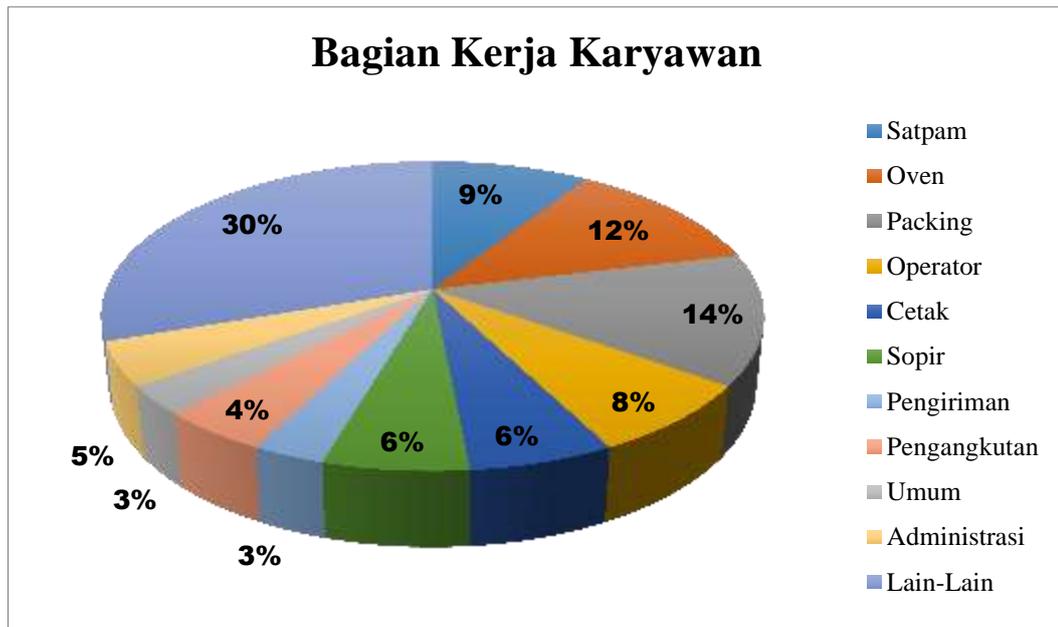


Dari diagram 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden yang bekerja di perusahaan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa yang berusia lebih dari 20 tahun dengan prosentase sebesar 1,5% (1 orang). Sementara pekerja yang mendominasi adalah usia 21-30 tahun dengan prosentase 50% (33 orang), sedangkan yang berusia 31-40 tahun memiliki prosentase 33,3% (22 orang). Sedangkan pekerja yang berusia 41-50 tahun memiliki prosentase 13,6% (9 orang).

3. Bagian

Adapun data mengenai profesi responden adalah sebagai berikut:

Diagram 4.3
Bagian Kerja Karyawan



Berdasarkan diagram 4.3 terkait profesi responden dapat diketahui bahwa sebanyak 2% (2 orang) responden berprofesi sebagai pelajar. 51% atau 44 responden berstatus mahasiswa, responden yang berprofesi sebagai karyawan sebanyak 27% atau sebanyak 23 orang. Sementara responden yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga sebanyak 2% atau setara dengan 1 orang, 2% responden atau sebanyak 2 orang berprofesi sebagai petani. 8% responden (7 orang) berprofesi sebagai wirausaha dan 8% responden berprofesi lain-lain diluar itu.

D. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada para responden yang bekerja di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa. Penelitian dilakukan pada semua bagian yang ada di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa. Kuesioner yang disebar terdiri dari 27 pertanyaan dengan variabel bebas Kompensasi dan lingkungan kerja sedang variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan dihitung dan dilakukan pengujian melalui SPSS 16.0. Berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS 16.0:

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validasi pada angket yang disebar pada karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa disajikan dalam data dimana nilai validitas dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Adapun penyajiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X1)

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{TABEL} (N=66) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X1.1	0,301	0,2423	Valid
X1.2	0,292	0,2423	Valid
X1.3	0,086	0,2423	Valid

X1.4	0,297	0,2423	Valid
X1.5	0,321	0,2423	Valid
X1.6	0,305	0,2423	Valid
X1.7	0,351	0,2423	Valid
X1.8	0,279	0,2423	Valid
X1.9	0,318	0,2423	Valid
X1.10	0,344	0,2423	Valid
X1.11	0,286	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 seluruh pertanyaan maupun pernyataan variabel kompensasi (X1) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding R-tabel (0,2423). Keseluruhan data yang ada dalam variabel harga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2423 yang artinya variabel tersebut memiliki *construct* yang kuat.

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{TABEL} (N=66) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X2.1	0,356	0,2423	Valid
X2.2	0,256	0,2423	Valid
X2.3	0,442	0,2423	Valid
X2.4	0,360	0,2423	Valid
X2.5	0,364	0,2423	Valid

X2.6	0,271	0,2423	Valid
X2.7	0,318	0,2423	Valid
X2.8	0,315	0,2423	Valid
X2.9	0,400	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada lingkungan kerja (X2) memiliki *construct* yang kuat karena nilainya lebih besar dari 0,2423.

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{TABEL} (N=86) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Y1.1	0,271	0,2423	Valid
Y1.2	0,288	0,2423	Valid
Y1.3	0,321	0,2423	Valid
Y1.4	0,284	0,2423	Valid
Y1.5	0,387	0,2423	Valid
Y1.6	0,259	0,2423	Valid
Y1.7	0,304	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa *Corrected Item-Total Item* memiliki nilai yang lebih tinggi dari r tabelnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang ada rata-rata memiliki *construct* yang kuat.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	11

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,675 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.8**Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.660	9

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kualitas produk sebesar 0,660 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerjamemilki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.9**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	7

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,625 lebih kecil dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji normal tidaknya sampel dari data yang telah terkumpul. Selain itu juga untuk mengetahui variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji ini diperlukan untuk semua perhitungan *Statistic Parametric* untuk mengetahui normalitas sebaran dengan pendekatan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan normal bila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil pengujian normalitas:

Tabel 4.10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91357100
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.049
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.420
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,995 atau nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,995 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi secara normal karena nilai signifikannya lebih dari 0,05.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi uji multikolinieritas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIP) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari (<10) 10 dan nilai tolerancinya lebih dari (>10) dari 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.887	1.127
	Lingkungan Kerja	.887	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

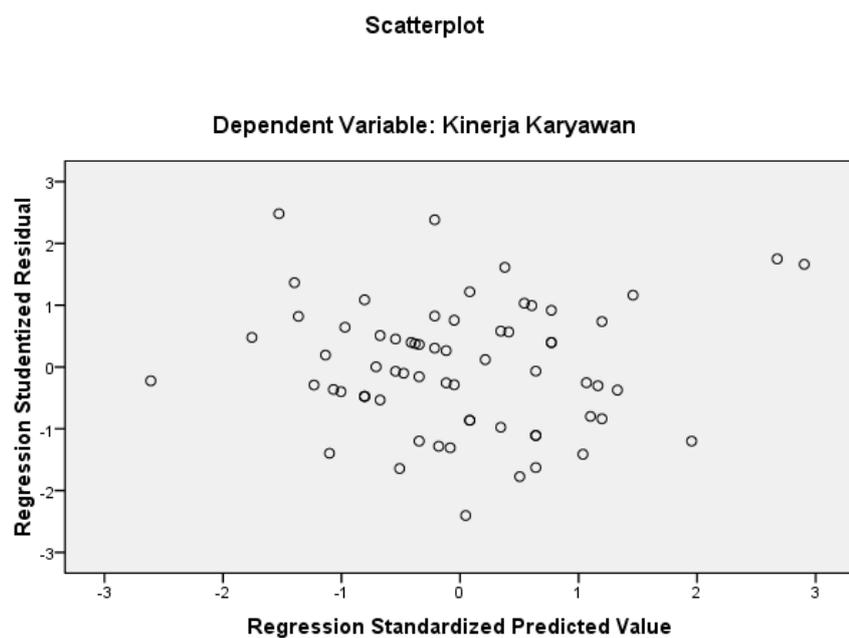
Berdasarkan hasil *coefficients* diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi 1,127 lebih kecil dari 10 dan variabel lingkungan kerja $1,127 < 10$. Dapat disimpulkan masing-masing variabel terbebas

dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil ($<$) dari 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastisitas yaitu uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau kepengamatan lain. Dalam hal ini pengujian heterokedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwamodelregresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.975	4.291		3.257	.002
Kompensasi	.110	.093	.146	1.189	.239
Lingkungan Kerja	.249	.093	.329	2.688	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Hasil uji regresi linear berganda sebagaimana disajikan pada tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,975 + 0,110 (X_1) + 0,249 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,975 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13,975 satu satuan.
 - b. Koefisien regresi X_1 (kompensasi) sebesar +0,110 menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan.
 - c. Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) sebesar +0,249 menyatakan bahwa semakin tinggi nilai kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap kenyamanan lingkungan kerja, maka minat kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,249.
5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.135	1.94371

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Angka Adjusted R Square atau besar koefisien determinasi adalah 0,135.

Jadi pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 13,5%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. atau melihat angka signifikasinya. Jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki peran yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan *software* pengolahan data SPSS 16.0.

Tabel 4.22
Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.975	4.291		3.257	.002
Kompensasi	.110	.093	.146	1.189	.033
Lingkungan Kerja	.249	.093	.329	2.688	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Bedasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis SPSS diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,189 dengan tingkat sig. 0,033 (lebih besar dari taraf signifikan 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,688 dengan tingkat sig 0.009 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05) yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa, sedang variabel lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa.

1. Hipotesis 1 (H_1): “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Santoso desa Tapan Tulungagung (Y)” dapat teruji.
2. Hipotesis 2 (H_2): “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Santoso desa Tapan Tulungagung (Y)” dapat teruji.
3. Hipotesis 3 (H_3): “Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja

(X₂) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Sentosa desa Tapan Tulungagung (Y)” dapat teruji.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikasinya, jika nilai *sig.* lebih kecil (< 0,05) maka secara **simultan** berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.941	2	22.970	6.080	.004 ^a
Residual	238.014	63	3.778		
Total	283.955	65			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 16.0 tahun 2019

Dari uji ANOVA atau uji F diperoleh F hitung sebesar 49,842 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05), hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen (harga, kualitas produk dan iklan media sosial Instagram) secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Sukses Mandiri Santosa desa Tapan Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk mengukur besar kinerja karyawan.