BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Pada sub bab berikut akan disajikan data hasil penelitian menggunakan instrumen berupa kuesioner yang sudah didesain sesuai dengan representasi variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang telah ditetapkan peneliti.Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan UD Sari Udang Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung sebanyak 35 orang, diklasifikasikan kedalam data jenis kelamin, usia, lama bekerja di perusahaan, latar belakang pendidikan, serta pendapatan per bulan dengan perincian data sebagai berikut:

a. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	6	17,1
Perempuan	29	82,9
Total	35	100

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan tabel dapat dipaparkan sebanyak 82,9% responden didominasi karyawan perempuan, hal itu dikarenakan kebutuhan pekerjaan memang cocok dikerjakan perempuan yang biasanya lebih sabar. Kebutuhan akan pekerja lakilaki cukup minim seperti pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih besar pada bagian pengolahan adonan, atau bagian angkut-angkut.

b. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≤25 tahun	0	0
26-35 tahun	20	57,1
36-45 tahun	15	42,9
≥ 46 tahun	35	100
Total	35	100

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Data di atas menunjukkan sebanyak 57,1% karaywan di UD Sari Udang Jaya berada pada rentang usia 26-35 tahun, kebutuhan akan tenaga kerja yang muda dan cekatan dalam bekerja memang menjadi prioritas utama. Selanjutnya sebanyak 42,9% merupakan karyawan berusia pada rentang 36-45 tahun yang sudah berkerja cukup lama di usaha pembuatan kerupuk udang ini.

c. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
≤2 tahun	4	11,4
2-4 tahun	15	42,9
≥ 5 tahun	16	45,7
Total	35	100

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan data di atas diketahui sebanyak 45,7% responden penelitian sudah bekerja diatas lima tahun di UD Sari Udang Jaya. Sisanya sebanyak 42,9% menurut pengakuan responden sudah bekerja selama rentang 2-4 tahun, sisanya 11,4% bekerja di usaha pembuatan kerupuk udang selama kurang dari 2 tahun.

d. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SLTP	28	80
SLTA	7	20
D1/D2/D3	0	0
D4/S1	0	0
Total	35	100

Sumber: data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data dijelaskan sebanyak 80% responden mengaku memiliki latarbelakang pendidikan SLTP atau sederajat, sisanya merupakan lulusan SLTA atau sederajat sebanyak 20%. Pekerjaan di UD Sari Udang Jaya memang tidak terlalu membutuhkan keahlian tertentu dengan latarbelakang pendidikan tinggi.

e. Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendapatan per bulan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

Pendapatan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
< 2 juta	25	71,4
2 juta- 3 juta	10	28,6
>3 juta	0	0
Total	35	100

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan data diketahui sebanyak 71,4% responden mengaku memiliki pendapatan per bulan dibawah 2 juta rupiah, sedangkan sebanyak 28,6% mengaku mendapatkan pendapatan pada rentang 2 juta-3 juta rupiah per bulan.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) dari masing-masing variabel, (Ghozali,2011). Dari data variabel dependen dan tiga

variabel independen tersebut, diujilah pengujian statistik deskriptif, maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Rangkuman Tabel Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	35	22	55	1310	37.43	9.454
Motivasi Kerja (X2)	35	24	53	1270	36.29	8.923
Kompensasi (X3)	35	25	50	1305	37.29	7.763
Valid N (listwise)	35					

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

a. Variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yang dijabarkan kedalam 14 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan kerja mereka. Bentuk pertanyaan model skala likert dengan empat pilihan jawaban tertutup Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 4.6 di atas menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden penelitian dari 35 responden menunjukan skor minimun yang didapat adalah 22 serta skor maksimal yang didapat adalah 55 dengan rata-rata skornya adalah 37,43, sedangkan standart deviasinya mencapai skor 9,454,

b. Variabel motivasi kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yang dijabarkan kedalam 14 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja mereka. Bentuk pertanyaan model skala likert dengan empat pilihan jawaban tertutup Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yang dijabarkan kedalam 14 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pendapat responden mengenai lingkungan kerja mereka. Bentuk pertanyaan model skala likert dengan empat pilihan jawaban tertutup Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 4.6 di atas menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden penelitian dari 35 responden menunjukan skor minimun yang didapat adalah 24 serta skor maksimal yang didapat adalah 53 dengan rata-rata skornya adalah 36,29, sedangkan standart deviasinya mencapai skor 8,923,

c. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator yang dijabarkan kedalam 13 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja mereka. Bentuk pertanyaan model skala likert dengan empat pilihan jawaban tertutup Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 4.6 di atas menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden penelitian dari 35 responden menunjukan skor minimun yang didapat adalah 25

serta skor maksimal yang didapat adalah 50 dengan rata-rata skornya adalah 37,29, sedangkan standart deviasinya mencapai skor 7,763,

B. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dapat dijabarkan dengan menggunakan tabel berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian onesample kolmogorov-smirnov. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian onesample kolmogorov-smirnov. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas (onesample kolmogorov-smirnov).

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,801	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,336	Normal
Kompensasi X3)	0,951	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,640	Normal

Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.801 > 0.05, nilai signifikansi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0.336 > 0.05, nilai signifikansi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.951 > 0.05, nilai signifikansi variabel Kinerja (Y) sebesar 0.640 > 0.05.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan angka R_{hitung} dan R_{table}. Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{table} maka item dapat dinyatakan valid, begitupn sebaliknya. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka *Croanbach's Alpha* dengan dengan ketentuan nilai minimal *Croanbach's Alpha* adalah 0,6. Artinya jika hasil yang didapat dari perhitungan spss >0,6 maka dapat dinyatakan data tersebut reliabel.

Berikut table hasil uji validitas dan reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,576	0,338	Valid
2	0,684	0,338	Valid
3	0,674	0,338	Valid
4	0,441	0,338	Valid
5	0,596	0,338	Valid
6	0,756	0,338	Valid
7	0,625	0,338	Valid
8	0,556	0,338	Valid
9	0,594	0,338	Valid
10	0,728	0,338	Valid
11	0,673	0,338	Valid
12	0,703	0,338	Valid
13	0,796	0,338	Valid
14	0,798	0,338	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari data di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument lingkungan kerja dari persyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 14 dinyatakan valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai R_{hitung} lebih dari besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,338, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument lingkungan kerja memenuhi prasyarat kevalidan data serta dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data dalam penelitian.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha N of Items		
0,897	14	

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel kualitas produk besar dari 0,6 yaitu 0,897> 0,6, ini berarti variabel lingkungan kerja memenuhi persyarat lolos uji reliabilitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,655	0,338	Valid
2	0,654	0,338	Valid
3	0,648	0,338	Valid
4	0,757	0,338	Valid
5	0,759	0,338	Valid
6	0,614	0,338	Valid
7	0,645	0,338	Valid
8	0,722	0,338	Valid
9	0,479	0,338	Valid
10	0,627	0,338	Valid
11	0,582	0,338	Valid
12	0,660	0,338	Valid
13	0,606	0,338	Valid
14	0,566	0,338	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari data di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument motivasi kerja dari persyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 14 dinyatakan valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai R_{hitung} lebih dari besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,338,sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument memenuhi prasyaratkevalidan dataserta dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data dalam penelitian.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	

0.880	1.4
0,009	14

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel kualitas produk besar dari 0,6 yaitu 0,889> 0,6, ini berarti variabel motivasi kerja memenuhi persyarat lolos uji reliabilitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,656	0,338	Valid
2	0,690	0,338	Valid
3	0,652	0,338	Valid
4	0,585	0,338	Valid
5	0,728	0,338	Valid
6	0,661	0,338	Valid
7	0,748	0,338	Valid
8	0,691	0,338	Valid
9	0,632	0,338	Valid
10	0,449	0,338	Valid
11	0,487	0,338	Valid
12	0,520	0,338	Valid
13	0,429	0,338	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari data di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument kompensasi dari persyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 13 dinyatakan valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai R_{hitung} lebih dari besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,338,sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument memenuhi prasyaratkevalidan dataserta dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data dalam penelitian.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,863	13		

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel kualitas produk besar dari 0,6 yaitu 0,863> 0,6, ini berarti variabel kinerja karyawan memenuhi persyarat lolos uji reliabilitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item soal	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,520	0,338	Valid
2	0,711	0,338	Valid
3	0,598	0,338	Valid
4	0,349	0,338	Valid
5	0,725	0,338	Valid
6	0,776	0,338	Valid
7	0,608	0,338	Valid
8	0,556	0,338	Valid
9	0,584	0,338	Valid
10	0,623	0,338	Valid
11	0,575	0,338	Valid
12	0,626	0,338	Valid
13	0,470	0,338	Valid
14	0,488	0,338	Valid
15	0,427	0,338	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Dari data di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument kinerja karyawan dari persyataan nomor 1 sampai dengan pernyataan nomor 15 dinyatakan valid, karena semua indikator dalam tabel di atas mempunyai nilai R_{hitung} lebih dari besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,338,sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk semua instrument memenuhi prasyaratkevalidan dataserta dapat digunakan sebagai instrument untuk mencari data dalam penelitian.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha N of Items			
0,855	15		

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel kualitas produk besar dari 0,6 yaitu 0,855> 0,6, ini berarti variabel kinerja karyawan memenuhi persyarat lolos uji reliabilitas.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linier atau tidak. Jadi peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Data yang baik tentu data yang memenuhi asumsi hubungan linieritas sehingga data mampu utuk memprediksikan pada data sampel yang bersangkutan. Untuk mengetahuinya dilihat dengan menggunakan hasil sig. dan kolom linearity di anova table, jika nilai dalam bagian tersebut sig.>0,05, maka dapat disimpulkan memenuhi syarat linieritas dan lolos uji linieritas.

Tabel 4.16 Rangkuman Signifikansi Uji Linieritas

Variabel	Deviation of	Keterangan
	Linearity	
Lingkungan Kerja (X1)	0,521	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,728	Signifikan
Kompensasi X3)	0,836	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas diketahui nilai signifikansi *deviation* from linearity yang diperoleh masing-masing variable lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut maka dapat dimaknai terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1), variable motivasi kerja (X2), dan variable kompensasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

4. Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,113	8,884	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,246	4,063	Tidak ada multikolinieritas
Kompensai (X3)	0,180	5,544	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui pada setiap variabel mendapatkan hasil *tolerance*> 0,1 dan pada hasil VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.

5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji heteroskeditas dengan tekik uji glejser pada system spss. Jika hasil signifikasi yang diperoleh > 0,5 maka data tersebut tidak terjadi Heteroskeditas.

Begitu juga sebaliknya, jika hasil signifikansi < 0,5 maka data tersebut terjadi gejala heteroskeditas.

Berikut rangkuman hasil uji heteroskeditas:

Tabel 4.18 Rangkuman Signifikansi Uji Heteroskeditas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,449	Tidak Terjadi Heteroskeditas
Motivasi Kerja (X2)	0,084	Tidak Terjadi Heteroskeditas
Kompensasi X3)	0,500	Tidak Terjadi Heteroskeditas

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil signifikasi tiap variabel menpatkan hasil > 0,5 sehingga data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji regresi linier berganda

Analisis linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabelvariabel lingkungan kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kompensasiterhadap kinerja karyawan (Y) UD Sari Udang Jaya.Ada beberapa unsur dalam uji regeresi liner berganda diantaranya Determinasi (R Square), Uji F Simultan, dan Uji t Partial. Berikut akan dijelaskan masing-masing dari setiap unsur dalam uji linier berganda:

a. Determinasi (R Square)

Koefisiensi determinasi (R Square) dijelaskan sebagai bentuk adanya pengaruh yang dibeikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau dengan kta lain, nilai koefisiensi determinasi ini berguna untuk melihat seberapa

besar kontribus pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan terhadap variabel (Y).

Berikut table hasil nilai koefisiensi determinasi:

Tabel 4.19 Tabel NIlai Koefisiensi Determinasi

Adjust R Square	Persentase	
0,891	89,1%	

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Berdasarkan analisis regersi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,891, artinya variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y) sebesar 89,1% sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji F Simultan

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. jika F_{hitung}>F_{tabel}, maka hipotesis deterima. selain itu dapat dilihat dari taraf signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y),

Berikut rangkuman tabel hasil uji F simultan:

Tabel 4.20 Tabel NIIai Fhitung dan signifilkansi Uji F

$\mathbf{F}_{\mathbf{hitung}}$	Signifikansi
93,821	0,000
Cumban Data manalitian di	alab 2010

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Dan F_{hitung} 93,821 > F_{tabel} 2,89. F_{tabel} dapat di tentukan

dengan melihat nilai distribusi Ftabel dengan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$ diman "k" adalah jumlah variabel bebas (X) dan "n" adalah jumlah sampel penelitian.Dari rangkuman di atas dapat membuktikan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa "Ada Pengaruh Lingkungan kerja,Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan".

c. Uji T Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat hasil taraf signifikansi > 0,05. Berikut rangkuman hasil uji t parsial:

Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Uji T Parsial

Variabel	Thitung	Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	2,119	0,035
Motivasi Kerja (X2)	2,363	0,025
Kompensasi X3)	2,682	0,012

Sumber: Data penelitian diolah, 2019.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi tiap variabel memiliki hasil < 0.05,sertat_{hitung}setiap variabel $> t_{tabel}1,695$.Dari rangkuman di atas dapat membuktikan bahwa "Ada Pengaruh Lingkungan kerja,Motivasi Kerja, dan Kompensasisecara parsial terhadap Kinerja Karyawan".