BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Anugerah Kubah Indonesia

PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kubah yang beralamat di Jl. Pramuka No.157 Desa Purwokerto Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri didirikan pada tahun 2015. Awalnya Bapak Wahyu selaku pemilik perusahaan dulu melakukan bisnis online kubah, dia menawarkan kubah kepada konsumen yang kemudian diambilkan dari produsen lain, bisa dikatakan sebagai sales. Setelah 2 tahun bisnisnya berjalan lancar kemudian Bapak Wahyu berpikiran jika terus menerus menjadi sales maka usahanya tidak akan berkembang, sehingga dia berniat untuk mendirikan sebuah bengkel kubah. Pada mulanya dia mendirikan perusahaan kubah kecil-kecilan di rumahnya sendiri yang bernama CV Indokarya Anugerah yang memiliki 3 orang karyawan bagian produksi, dengan berjalannya waktu jumlah karyawannya semakin bertambah menjadi 7 orang, 14 orang dan seterusnya sampai sekarang menjadi 102 orang. Untuk CV Indokarya Anugerah berjalan sekitar kurang lebih 1,5 tahun kemudian berpindah menjadi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dengan tujuan supaya menjadi lebih berkembang dan dapat bersaing dalam tingkat internasional. Selain kubah, berkembangnya PT. Anugerah Kubah

Indonesia Kediri saat ini dapat memunculkan ide untuk membuat produk lain seperti ACV, pagar, galvalum serta memiliki kantor lain yang berada di Selomanen yaitu PT.Anugerah Alam Utama yang masuk dalam Anugerah Group.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan penyedia sarana ibadah umat Islam, terbesar dan terbaik se Asia Tenggara

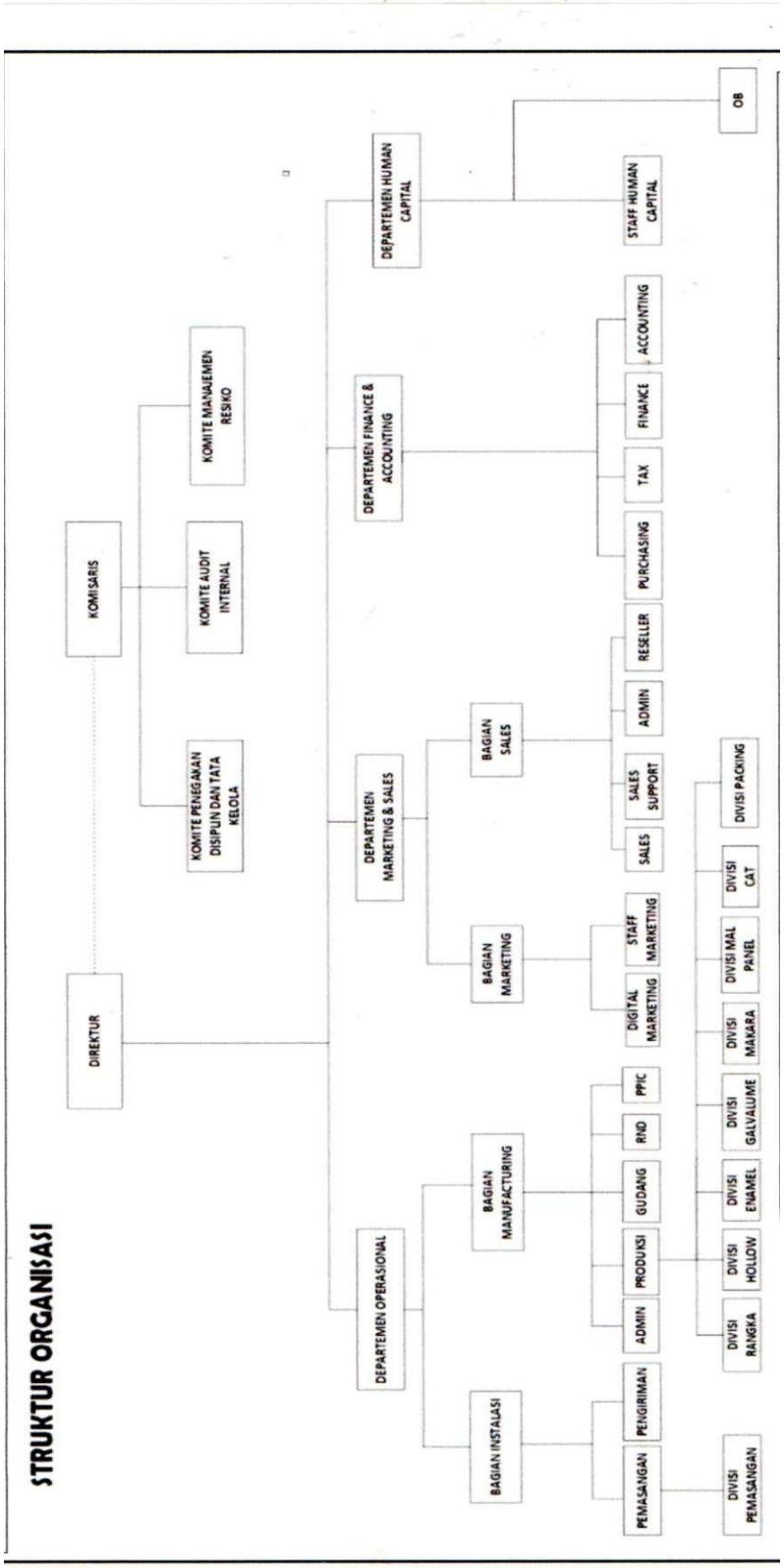
b. Misi

1) Memberikan layanan pembangunan sarana beribadah untuk umat Islam, meliputi pembangunan masjid, kubah masjid, ornamen masjid, dan lain-lain.
2) Menjadi “One Stop Service” segala kebutuhan masjid.
3) Memberikan layanan dengan mengutamakan kwalitas produk dan kepuasan konsumen
4) Menjadi konsultan pembangunan/ perbaikan masjid dan segala sarana prasarananya
5) Menjadi perusahaan yang mengutamakan kinerja terbaik team untuk menghasilkan produk bermutu tinggi.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktu Organisasi PT. Anugerah Kubah Indonesia KediriKediri



Sumber : PT. Anugerah Kubah Indonesia

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dengan jumlah sampel yang telah ditentukan adalah sebanyak 82 responden. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini yaitu meliputi Usia, Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir. Dari kuesioner yang disebarkan kepada 82 responden maka diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri dapat dijeslakan pada table 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
>20 tahun	8	9,76
21-30 tahun	42	51,21
31-40 tahun	20	24,39
41-50 tahun	8	9,76
51-60 tahun	4	4,88
Jumlah	**82**	**100%**

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari table 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kedirididominasi oleh responden dengan rentang usia 21-30 tahun.. Responden dengan usia >20 tahun dalam penelitian ini sebanyak 8 orang atau 9,76%, usia 21-30 tahun sebanyak 42 orang atau 51,21%, usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau

24,39%, usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 9,76%, dan sisanya sebanyak 4 orang atau 4,88% berusia 51-60 tahun. Tingginya jumlah karyawan yang berusia 21-30 tahun membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan usia yang masih produktif, karena di usia tesebut karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan,jadi diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediridapat dijeslakan pada table 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	87,81
Perempuan	10	12,19
Jumlah	**82**	**100%**

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari table 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kedirididominasi oleh responden laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 72 orang atau 87,81%. Sedangkan sisanya sebanyak 10 orang atau 12,19% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak daripada karyawan perempuan, karena PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediridalam merekrut kayawan lebih banyak membutuhkan tenaga karyawan laki-laki, karena laki-laki memiliki tenaga lebih kuat dari pada tenaga perempuan, serta

pengoperasian mesin dapat membahayakan jika dilakukan oleh perempuan.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediridapat dijeslakan pada table 4.3 :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	4	4,88
SMP	15	18,30
SMA	57	69,51
S1	4	4,88
Lainnya,	2	2,43
Jumlah	**82**	**100%**

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari table 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediridiketahui responden berpendidikan SD dalam penelitian ini sebanyak 4 orang atau 4,88%, responden berpendidikan SMP sebanyak 15 orang atau 18,30%, responden berpendidikan SMA sebanyak 57 orang atau 69,51%, responden berpendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 4,88%, dan sisanya sebanyak 2 orang atau 2,43% responden. Berdasarkan deskripsi responden didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir SMA, karena mereka memiliki semangat yang tinggi untuk belajar dan mudah untuk dibentuk sesuai keinginan perusahaan.

C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia KediriNgadiluwih. Berikut adalah gambaran yang diperoleh :

TABEL 4.4
KOMPENSASI

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	**5**	291	39,4%
2.	Setuju	**4**	379	51,3%
3.	Netral	**3**	66	8,9%
4.	Tidak Setuju	**2**	2	0,4%
5.	Sangat Tidak Setuju	**1**	0	0%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Dari table 4.4 dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang ditemui, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait kompensasi berjumlah 291 atau 39,4%, memilih setuju berjumlah 379 atau 51,3%, memilih netral berjumlah 66 atau 8,9%, memilih tidak setuju berjumlah 2 atau 0,4%, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

TABEL 4.5
LINGKUNGAN KERJA

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	**5**	245	24,8%
2.	Setuju	**4**	464	47,2%
3.	Netral	**3**	179	18,2%
4.	Tidak Setuju	**2**	84	8,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	**1**	12	1,3%

Dari table 4.5 dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang ditemui, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait lingkungan kerja berjumlah 245 atau 24,8%, memilih setuju berjumlah 464 atau 47,2%, memilih netral berjumlah 179 atau 18,2%, memilih tidak setuju berjumlah 84 atau 8,5%, dan memilih sangat tidak setuju berjumlah 12 atau 1,3%.

TABEL 4.6
MOTIVASI

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	**5**	563	57,2 %
2.	Setuju	**4**	376	38,3%
3.	Netral	**3**	39	3,9%
4.	Tidak Setuju	**2**	6	0,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	**1**	0	0%

Dari table 4.6 dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang ditemui, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih

pendapat sangat setuju terkait motivasi berjumlah 563 atau 57,2%, memilih setuju berjumlah 376 atau 38,3%, memilih netral berjumlah 39 atau 3,9%, memilih tidak setuju berjumlah 6 atau 0,6%, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

TABEL 4.7
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Setuju	**5**	595	40,3%
2.	Setuju	**4**	784	53,2%
3.	Netral	**3**	94	6,3%
4.	Tidak Setuju	**2**	4	0,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	**1**	0	0%

Dari table 4.7 dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang ditemui, peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait produktivitas karyawan berjumlah 595 atau 40,3%, memilih setuju berjumlah 784 atau 53,2%, memilih netral berjumlah 94 atau 6,3%, memilih tidak setuju berjumlah 4 atau 0,2%, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

D. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model analysis jalur (*Path Analysis*) perlu dilakukan pengujian diantaranya yaitu :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dikatakan valid ketika r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jumlah responden dalam penelitian adalah 82 responden. Jumlah dari responden tersebut, dapat diketahui besarnya r-tabel adalah 0,217 (df = n-2= 82-2 = 80) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Hasil data dapat dikatakan valid ketika nilai r-hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,217. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	*Pearson Correlation*	Keterangan
X1.1	0,595	Valid
X1.2	0,555	Valid
X1.3	0,506	Valid
X1.4	0,450	Valid
X1.5	0,574	Valid
X1.6	0,448	Valid
X1.7	0,491	Valid
X1.8	0,521	Valid
X1.9	0,435	Valid

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.8 hasil validitas instrument Kompensasi (X_1) dapat dilihat bahwa semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,217, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen Kompensasi adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	*Pearson Correlation*	Keterangan
X1.1	0,358	Valid
X1.2	0,340	Valid
X1.3	0,334	Valid
X1.4	0,417	Valid
X1.5	0,430	Valid
X1.6	0,23	Valid
X1.7	0,608	Valid
X1.8	0,533	Valid
X1.9	0,544	Valid
X1.10	0,359	Valid
X1.11	0,418	Valid
X1.12	0,452	Valid

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.9 hasil validitas instrument Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,217, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen Lingkungan Kerja adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi (Z)

Item Pernyataan	*Pearson Correlation*	Keterangan
Z.1	0,533	Valid
Z.2	0,617	Valid
Z.3	0,533	Valid
Z.4	0,629	Valid
Z.5	0,488	Valid
Z.6	0,612	Valid
Z.7	0,572	Valid
Z.8	0,499	Valid
Z.9	0,472	Valid
Z.10	0,513	Valid
Z.11	0,294	Valid
Z.12	0,394	Valid

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.10 hasil validitas instrument Motivasi (Z) dapat dilihat bahwa semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai

pearson correlation lebih besar dari r tabel yaitu 0,217, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen Motivasi adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Item Pernyataan	*Pearson Correlation*	Keterangan
Y.1	0,463	Valid
Y.2	0,518	Valid
Y.3	0,411	Valid
Y.4	0,597	Valid
Y.5	0,389	Valid
Y.6	0,447	Valid
Y.7	0,335	Valid
Y.8	0,239	Valid
Y.9	0,286	Valid
Y.10	0,491	Valid
Y.11	0,473	Valid
Y.12	0,555	Valid
Y.13	0,622	Valid
Y.14	0,410	Valid
Y.15	0,654	Valid
Y.16	0,444	Valid
Y.17	0,336	Valid
Y.18	0,469	Valid

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.11 hasil validitas instrument Produktivitas Karyawan (Y**)** dapat dilihat bahwa semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,217, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen Produktivitas Karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian. Reliabel atau tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat dari *Cronbach Alpha*. Indikator pengukuran

reliabilitas menurut sekaran yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,713	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,611	Reliabel
Motivasi (Z)	0,726	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713 untuk variabel Kompensasi (X_1), 0,611 untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), 0,726 untuk variabel Motivasi (Z) dan 0,772 Produktivitas Karyawan (Y). Hasil masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,61. Hasil menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan *Reliabel*, maka instrumen penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa distribusi penelitian tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* Test dalam aplikasi SPSS 23.0, jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

TABEL 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22215939
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa uji statistik *One Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.sig* (2-tailed) di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 0,05, jika nilai sig < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linier.

TABEL 4.14
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	***Deviation from Linearity***	**Keterangan**
PRODUKTIVITAS KARYAWAN*KOMPENSASI	0,477	Linier
PRODUKTIVITAS KARYAWAN *LINGKUNGAN KERJA	0,135	Linier
PRODUKTIVITAS KARYAWAN*MOTIVASI	0,947	Linier

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji linieritas menunjukkan bahwa pada nilai sig. pada *Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi kuat antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF

(*Variance Inflation Factor)* dengan angka 10. Nilai F < 10 atau memiliki *Tolerance* > 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,691	1,446
	LINGKUNGAN KERJA	,630	1,587
	MOTIVASI	,682	1,467

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

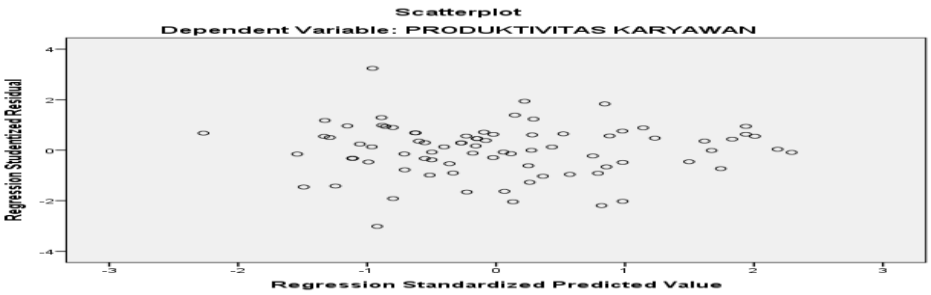
Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Hasil analisis dapat diketahui bahwa untuk variabel kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,691 > 0,1, serta nilai VIF 1,446 < 10, variabel lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,630 > 0,1, serta nilai VIF 1,587 < 10. Variabel motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,682 > 0,1, serta nilai VIF 1,467 < 10. Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat, jika penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah.

Gambar 4.2
Grafik *Scatterplot*



Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan gambar 4.17 yang ditunjukkan oleh Grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 4.16
Uji Regresi Linier Berganda Tahap 1

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,953	4,767		5,654	,000
KOMPENSASI	,311	,136	,247	2,281	,025
LINGKUNGAN KERJA	,329	,090	,396	3,660	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Dari tabel di atas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Z = 26,953 + 0,311\ X_1 + 0,329\ X_2$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil *Constant* sebesar 26,953, artinya jika Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel Motivasi (Z) sebesar 26,953.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,311 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,311 atau 31,1% dan begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,329 atau 32,9% dan begitu juga sebaliknya.

Table 4.17
Uji Regresi Linier Berganda Tahap 2

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,658	6,226		4,121	,000
KOMPENSASI	,317	,155	,186	2,045	,044
LINGKUNGAN KERJA	,574	,107	,510	5,350	,000
MOTIVASI	,250	,124	,184	2,012	,048

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$

$Y = 25,658 + 0,317\ X_1 + 0,574\ X_2 + 0,250\ Z$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil *Constant* sebesar 25,658, artinya jika Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 25,658 satuan.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,317 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,317 atau 31,7% dan begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,574 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,574 atau 57,4%, dan begitu juga sebaliknya.
4. Koefisien regresi Motivasi (Z) sebesar 0,250 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,250 atau 25%, dan begitu juga sebaliknya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabeel dependen secara parsial. Dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, dan begitu juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka uji regresi dikatakan tidak signifikan.

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 1

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,953	4,767		5,654	,000
KOMPENSASI	,311	,136	,247	2,281	,025
LINGKUNGAN KERJA	,329	,090	,396	3,660	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

a. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Motivasi

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi adalah 2,281 dengan nilai Sig. 0,025. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 1,664. Nilai Sig. 0,025 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 2,281 > t-tabel 1,664, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja 3,660 dengan nilai Sig. 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 1,664. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 3,660 > t-tabel 1,664, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 2

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,658	6,226		4,121	,000
KOMPENSASI	,317	,155	,186	2,045	,044
LINGKUNGAN KERJA	,574	,107	,510	5,350	,000
MOTIVASI	,250	,124	,184	2,012	,048

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

a) Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi adalah 2,045 dengan nilai Sig. 0,044. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 1,664. Nilai Sig. 0,044 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 2,045 > t-tabel 1,664, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivias Karyawan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja 5,350 dengan nilai Sig. 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 1,664. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 5,350 > t-tabel 1,664, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivias Karyawan.

c) Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Motivasi 2,012 dengan nilai Sig. 0,048. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 1,664. Nilai Sig. 0,048 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 2,012 > t-tabel 1,664, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivias Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F atau pengujian serempak digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap variabel Motivasi. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dngan F table. jika F hitung < F tabel, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika F hitung > F tabel maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Uji Simultan) Tahap 1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,257	2	163,628	18,431	,000[b]
	Residual	701,341	79	8,878		
	Total	1028,598	81			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 18,431 dengan nilai Sig. 0,000. Sementara nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df1 = k-1 = 3 dan df2 = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 2,72. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji F-hitung 18,431 >F-tabel 2,72, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi.

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Uji Simultan) Tahap 2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045,923	3	348,641	32,337	,000[b]
	Residual	840,967	78	10,782		
	Total	1886,890	81			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,337 dengan nilai Sig. 0,000. Sementara nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df1 = k-1 = 3 dan df2 = n-k = 82 – 4 = 78, diperoleh 2,72. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji F-hitung 32,337 >F-tabel 2,72, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi.

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi Tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564[a]	,318	,301	2,980

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

Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan table 4.23 di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,318 artinya pengaruh variabel Kompensasi(X_1) dan Lingkungan Kerja(X_2) terhadap Motivasi (Z) sebesar 31,8%, sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi Tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745[a]	,554	,537	3,284

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

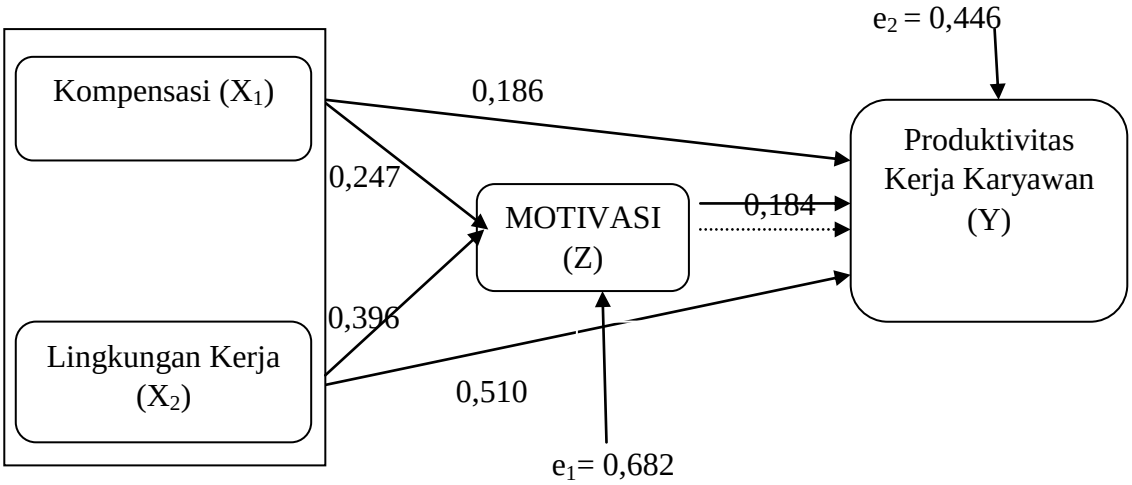
Sumber:Data primer diolah oleh SPSS 23.0

Berdasarkan table 4.24 di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,554, artinya pengaruh variabel Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sevagai Variabel Intervening

Gambar 4.3
Hubungan Struktur Variabel X_1, X_2 terhadap Y Melalui Z



Rumus : e1 = $\sqrt{1 - R^2}$

: e1 = $\sqrt{1 - 0,318}$

= 0,682

Rumus : e2 = $\sqrt{1 - R^2}$

: e2 = $\sqrt{1 - 0,554}$

= 0,446

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dijelaskan untuk jalur pertama bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai *unstandardized* B 0,186 artinya setiap penambahan 1% Kompensasi,

maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 18,6%. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) dengan nilai *unstandardized* B 247 artinya setiap penambahan 1% Kompensasi , maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 24,7%, Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai *unstandardized* B 0,184 artinya setiap penambahan 1% Motivasi, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 18,4%. Dengan demikian X1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan nilai *unstandardized* B 0,186 + (0,247 x 0,184) = 0,231 artinya berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,186 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,231 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai langsung. Jadi X1 berpengaruh terhadap Y melalui Z, atau Z dikatakan sebagai variabel intervening.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi

Jalur kedua bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan nilai *unstandardized* B 0,510 artinya setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 51%. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Z) dengan nilai *unstandardized* B 0,396 artinya setiap penambahan 1% Ligkungan Kerja, maka akan meningkatkan Motivasi (Z) sebesar 39,6%, Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

(Y) dengan nilai *unstandardized* B 0,184 artinya setiap penambahan 1% motivasi, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 18,4%. Dengan demikian X2 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan nilai *unstandardized* B 0,510 + (0,396 x 0,184) = 0,582 artinya berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,510 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,582 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai langsung. Jadi X2 berpengaruh terhadap Y melalui Z, atau Z dikatakan sebagai variabel intervening.

Tabel 4.24
Rangkuman Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Variabel	**Pengaruh Kausal**		**Sisa E_1 dan E_2**	**Total**
	Langsung	**Tidak Langsung (Melalui Z)**		
X_1 terhadap Y	0,186			0,186
		0,186 + (0,247 x 0,184)		0,231
X_2 terhadap Y	0,510			
		0,510 + (0,396 x 0,184)		0,582
Z terhadap Y	0,184			
X_1, X_2, Z terhadap Y	0,554		0,446	1,00
X1 terhadap Z	0,247			0,247
X_2 terhadap Z	0,396			0,396
X_1, X_2 terhadap Z	0,318		0,682	1,00