

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Profil dan Lini Perusahaan Mayangkara Group

Pada tahun 1970 Mayangkara Group merupakan perusahaan minyak ecer yang didirikan oleh Bapak H. Hariyanto. kemudian pada tahun 1980-an telah memiliki beberapa agen minyak tanah sekitar perusahaan. Agen minyak tanah dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di wilayah Tulungagung.

Selain di bidang agen minyak Bapak H. Hariyanto juga berkecimpung di Radio Mayangkara dimulai pada tanggal 3 Juli 1987 dan mengalami kejayaan pada tahun 1993. Pada tahun yang sama Bapak H. Hariyanto juga berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa. Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung.

Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Dan pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Riyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangun beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Begelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Desa Swaru Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54A Jombang. Di tahun 2001 membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri. Di tahun 2005 Mayangkara Group membeli radio di Tulungagung yang kemudian di beri nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007 juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 pemerintah membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3 kg untuk menekan subsidi minyak tanah. Mayangkara Group yang perusahaannya di bidang minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak yang semula diberi nama UD. Hariyanto berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya. UD. Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD. Wawan berubah menjadi CV. Manggla Jaya Gas.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2017 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak dibidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk dibidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung. Selain didirikanya SPPBE unit pendukung lainnya adalah didirikan Bengkel Mayangkara yang bertugas untuk memeriksa, memelihara, dan memperbaiki kendaraan pengangkut LPG di Mayangkara Group yang terletak di Jl. Imam Bonjol Sananwetan Blitar dan di wilayah Tulungagung.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 Agen LPG 12 kg, 3 Agen LPG 3Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.¹

Dalam penelitian ini peneliti terfokus pada dua lini perusahaan yaitu Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar, dikarenakan kedua lini tersebut memiliki bangunan yang menyatu dan memiliki budaya atau menjalankan kegiatan yang menarik secara bersama-sama, baik kegiatan keagamaan, sosial dan lain-lain.

2. Profil Radio Mayangkara FM dan Profil Mayangkara Foundation

a. Profil Radio Mayangkara FM

Radio Mayangkara merupakan salah satu lini usaha dari Mayangkara Group yang berdiri pada tanggal 3 Juli 1987 dan menjadi radio swasta pertama di kota Blitar. Sejarah awal berdirinya Radio Mayangkara FM dimulai pada tahun 1980-an. Dimana pada saat itu radio memasuki masa kejayaannya. Kala itu, radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat. Radio diam-diam

¹Data Perusahaan Mayangkara Group Tahun 2019

mampu membangun peradaban manusia. Dimulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga Bapak H. Hariyanto, yang semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjanjikan profit. Karena menurut beliau sebagai pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengar sandiwara radio. Dan akhirnya beliau membuat ide untuk mendirikan radio.

Akhirnya, ditengah hiruk pikuk hebohnya sandiwara radio itulah Radio Mayangkara FM dilahirkan dan menjadi radio swasta pertama dikota Blitar. Waktu berlalu hingga Radio Mayangkara mencapai puncak kejayaan dan terus berlanjut dengan dibarengi oleh lahirnya produk-produk acara unggulan. Diantaranya; Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Tak berhenti sampai disitu. Di tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).²

b. Profil Mayangkara Foundation

Mayangkara Foundation merupakan unit kerja Mayangkara Group *Nonprofit* yang berdiri pada tahun 2004. Dimana Mayangkara Foundation ini bertugas mengelola seluruh kegiatan sosial perusahaan atau sebagai wadah penyaluran program CSR

² Data Perusahaan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar Tahun 2019

(*Corporate Sosial Responsibility*) yang bertujuan memudahkan perusahaan dalam melakukan pengawasan terkait program tanggung jawab sosial baik untuk pihak internal maupun eksternal.

Dimana pihak internal ini merupakan karyawan dari perusahaan Mayangkara sendiri. CSR internal ini juga di atur oleh undang-undang yaitu UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas khususnya BAB V: Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. CSR yang dilakukan Mayangkara Foundation untuk karyawan (internal) diantaranya;

- 1) Program beasiswa untuk anak karyawan strata pendidikan SD/SMP/SMA sederajat.
- 2) Program koperasi karyawan
- 3) Program spiritual seperti program pembelajaran mengaji, motivasi spiritual dan juga umrah gratis bagi karyawan.

Sedangkan untuk pihak eksternal ini merupakan masyarakat umum. Dimana tanggung jawab sosial yang menjadi program Mayangkara Foundation meliputi berbagai program, diantaranya:

- 1) Program kesehatan, dalam bentuk menyediakan bantuan berupa mobil ambulance dan mobil jenazah, bakti sosial pengobatan gratis untuk masyarakat umum, dan pengobatan pasien anak invalid untuk penyandang disabilitas.

- 2) Program pengentasan kemiskinan, dalam bentuk pemberian sembako rutin perbulan bagi Yatim/Piatu dan santri, santunan anak yatim edisi bulan ramadhan, Qurban untuk masyarakat umum dan sembako hari raya untuk masyarakat sekitar perusahaan. Kemudian juga pengentasan kemiskinan dalam bentuk perawatan lansia miskin.
- 3) Program penyedia sarana dan prasarana, dalam bentuk renovasi rumah pasien lansia dan bantuan tempat ibadah.
- 4) Program pendidikan, dalam bentuk penyedia layanan lembaga bimbingan belajar untuk masyarakat umum. Program motivasi spiritual untuk masyarakat umum baik remaja maupun dewasa. Program dakwah dan nada untuk masyarakat umum dan TPQ untuk masyarakat umum.

3. Visi dan Misi Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation

a. Visi dan Misi Radio Mayangkara FM

Visi dan misi yang diterapkan oleh Radio MayangkaraFM adalah media inspiratif yang kreatif yang dijabarkan ke dalam visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Menjadi lembaga penyiaran swasta yang komunikatif, *smart* dan kreatif.

Misi :

- 1) Menjadikan media radio sebagai sarana menjaga, memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budaya daerah.
- 2) Menjadikan media radio sebagai alternatif membangun pola berfikir masyarakat dalam membentuk sumber daya manusia menuju masyarakat yang mandiri seutuhnya.
- 3) Menjadikan media radio sebagai sarana hiburan yang positif dan komunikatif.
- 4) Mewujudkan media radio interaktif masyarakat yang diarahkan pada kegiatan pelayanan, pencegahan dan pengulangan yang akan menciptakan dan mendukung suasana Kota dan Kabupaten Blitar yang aman, nyaman dan kondusif.
- 5) Menjadikan media radio pilihan masyarakat Blitar.

b. Visi dan Misi Mayangkara Foundation

Untuk visi dan misi dari Mayangkara Foundation ini sama dengan visi dan misi dari Mayangkara Group. Sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia, yang sehat menyehatkan, sejahtera dan menyejahterkan serta mampu memberi manfaat dunia dan akhirat.

2) Misi

Menjadi usaha dalam berbagai unit usaha terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan dijiwai nilai-nilai kebenaran.

4. Lokasi Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation

Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar terletak di Jalan Ciliwung No. 32A Kota Blitar 66116. Jika dilihat secara geografisnya kantor Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation dinilai cukup strategis. Berada di tepi jalan raya atau jalan utama di Kota Blitar sehingga memiliki akses transportasi yang mudah dijangkau oleh masyarakat yang ingin berkunjung ke radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar .

Di sebelah utara pusat Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar ada perumahan warga, kios-kios, dan sekolahan MANNU. Di sebelah barat ada jalan raya sekaligus perumahan warga. Untuk sebelah selatannya ada kantor pusat Mayangkara Group. Dan untuk sebelah Timur berbatasan dengan SMP 7 Blitar.

Kondisi tempat Radio Mayangkara FM bagian depan ada ruangan satpam sekaligus resepsionis, ruang tamu, ruang kerja Mayangkara Foundation, kelas untuk Lembaga Bimbingan Belajar (LBB), kamar mandi umum. Di bagian tengah ada 2 lantai, lantai 1 ada ruang marketing, ruang produksi, ruang penataan music. Untuk lantai 2 ada ruang *on air*, *gate keeper*, ruang kerja penyiar, dibatasi dengan

tangga ada ruang untuk LBB dibagian paling ujung utara. Bagian belakang terdapat lapangan tenis yang biasanya disewakan untuk umum yang kini digunakan sebagai tempat parkir karyawan.³

5. Struktur Organisasi Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation

a. Struktur Organisasi Radio Mayangkara FM

Organisasi merupakan modal daripada manajemen, oleh karenanya manajemen media penyiaran radio Mayangkara FM tidak akan berjalan dengan baik. Karena organisasi, maka semua pegawai media penyiaran Radio Mayangkara akan mendapat informasi yang jelas mengenai:

- 1) Batas dan jalur wewenang dan tanggung jawabnya
- 2) Departemen dan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan
- 3) Fungsi dan tugas masing-masing departemen dan bagiannya
- 4) Jalur-jalur informasi
- 5) Hierarki jabatan yang ada dalam lembaga penyiaran Radio Mayangkara FM.

Berikut tugas dan fungsi dari setiap jabatan karyawan;

- 1) **Direktur**, bertindak sebagai pemimpin perseroan terbatas (PT) sekaligus pemilik perusahaan tersebut. Di Indonesia pengaturan terhadap direktur terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan

³ *Ibid.*

tanggung jawab direksi. Di radio Mayangkara Fm, direktur memegang kuasa penuh atas kebijakan dan keputusan perusahaan.

- 2) **Komisaris**, memiliki fungsi sebagai pimpinan atau pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengawasi atas kelancaran serta kesehatan keuangan perusahaan. Komisaris merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan, bekerjasama dengan direksi dan bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan serta membawahi bawahan secara efektif.
- 3) **Kepala Bagian Penyiaran**, bertindak sebagai pengawas jalannya operasional radio sehari-hari yang mengkoordinir dan mengkondisikan para penyiar dan *gatekeeper*, terutama masalah pergantian tugas dll. Sebagai kepala bagian penyiaran, dituntut untuk bisa mengarahkan para anggota awak siar mengenai pemahaman dan prinsip format/konsep radio. Membawahi bagian penyiaran, *gatekeeper*, pengarah musik dan produksi iklan.
- 4) **Kepala Bagian Pemberitaan**, bertanggung jawab terhadap seluruh kinerja sektor pemberitaan seluruh radio, kordinator produksi pemberitaan, mulai dari perencanaan, reportase sampai penyiaran berita. Kepala bagian pemberitaan mempunyai wewenang dalam menilai kelayakan siaran

pemberitaan, penyusunan, pengawasan dan pembagian tugas berita-berita dilapangan. Pengarsipan berita dan juga menjadi tanggungjawab kepala bagian penyiaran. Membawahi bagian redaksi dan reporter.

- 5) **Kepala Bagian Marketing**, marketing atau pemasaran media penyiaran bersama bagian produksi program menyusun rencana/konsep dan strategi pemasaran tahunan. Membuat peta pangsa pasar yang sesuai dengan konten radio, melakukan pelatihan penjual terhadap para marketing dan membagi wilayah penjualan iklan sesuai dengan *skill* para marketing, Mempromosikan dan menjual produk radio dalam bentuk iklan (*spot, adlips, insert, siaran langsung, reportase, dll*). Kepala bagian marketing melakukan *survey* pendengar dan pelanggan terhadap efektifitas dan efisiensi target radio. Membawahi bagian administrasi periklanan, administrasi keuangan dan para marketing.
- 6) **Kepala Bagian Rumah Tangga**, bertugas sebagai pengatur dan pengawas kebutuhan operasional perusahaan. Member pelatihan pelayanan terhadap pelanggan, merawat dan mengawasi inventaris perangkat siar serta mengontrol perawatan gedung perusahaan. Kepala bagian rumah tangga membawahi bagian *front office*, teknisi dan kebersihan.

- 7) **Penyiar**, memutar lagu-lagu dan iklan sesuai *playlist* yang sudah tersedia.
- 8) **Gate keeper**, menerima telepon dan sms dari pendengar serta membacakan informasi berita.
- 9) **Produksi**, membuat iklan dan *editing* berita untuk disiarkan.
- 10) **Reporter**, menyiapkan dan membawa peralatan liputan atau mencari berita di lapangan seperti *recorder*, baterai, *id card*.
- 11) **Administrasi Iklan**, menerima pemasangan pengumuman, Membuat log iklan dan *playlist* iklan serta log Teknik.
- 12) **Administrasi Keuangan**, menerima pembayaran iklan dari klien, membuat dan mengurus pajak.
- 13) **Sales Marketing**, menjual program radio baik *on air* maupun *off air*, membuat dan *meloby* usaha mitra kerja untuk mau beriklan di Radio Mayangkara.
- 14) **Ka. Bag. Teknik/RT**, yang bertanggung jawab terhadap aktivitas rumah tangga di lini Radio Mayangkara FM.
- 15) **Front Office**, bertugas menjaga keamanan dilingkungan lini perusahaan.
- 16) **Teknisi**, bertanggung jawab terhadap perbaikan mesin dan peralatan yang ada di perusahaan.
- 17) **Kebersihan**, bertanggung jawab atas kebersihan seluruh ruangan dan lingkungan kantor.⁴

⁴ *Ibid.*

Tabel 4.1
Struktur Organisasi Radio Mayangkara FM

No.	Jabatan	Nama
1.	Direktur	H. Hariyanto
2.	Komisaris	Yani Budi Sarwono
3.	Ka. Bag. Penyiaran	Djoko Purnomo
4.	Penyiar dan Gate Keeper	1) Djoko Purnomo 2) Tita Wulandari 3) Tyas Tiara 4) Reta 5) Alwy Maulana 6) Widi 7) Aziz 8) Fitri Habsari
5.	Pengarah Musik	Agung Laksana
6.	Produksi	Vino
7.	Ka. Bag. Pemberitaan	Mimin Sukatmin
8.	Redaksi	1) Mimin Sukatmin 2) Yesi
9.	Reporter	Dinda Puspa
10.	Ka. Bag. Marketing	Rizal M. Kholiq
11.	Adm. Periklanan	Aya Arosyid
12.	Adm. Keuangan	Idham Sayekti
13.	Sales Marketing	Rizal M. Kholiq
14.	Ka. Bag. Teknik/RT	Djoko Purnomo
15.	Front Office	1) Tajul 2) Bowo 3) Dodik
16.	Teknisi	Andri Nehru
17.	Kebersihan	Fahmi

Sumber dari data Perusahaan Radio Mayangkara FM Blitar

b. Struktur Organisasi Mayangkara Foundation

Tabel 4.2
Struktur Organisasi Mayangkara Foundation

No.	Nama	Jabatan
1.	Alwy Maulana	Chief Executif
2.	Rizal M. Kholid	Secretary Executive
3.	Trihapsari Cahyaningtyas	Bendahara
4.	Endah Kurniasari	Admin
5.	Riko	Admin
6.	Erna Kurniati	Operasional
7.	Miftahul Huda	Operasional
8.	Nofita Maya	Operasional
9.	Endang Rojati	Operasional TA

10.	Roviatul Wahyudi	Operasional TA
11.	Ali Usman	Driver
12.	Sugeng Wahyudi	Driver

Sumber dari data Perusahaan Mayangkara Foundation Blitar

6. Deskripsi Responden

Sebelum dilakukan analisis, peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai deskripsi identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun keterangan lebih lanjut mengenai karakteristik responden dapat dilihat dari uraian berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Banyaknya Responden	Persentase(%)
1.	< 25 tahun	9	28,1%
2.	26-30 tahun	11	34,4%
3.	31-35 tahun	1	3,1%
4.	36-40 tahun	4	12,5%
5.	> 40 tahun	7	21,9%
	Total	32	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui usia responden atau karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar yang diambil sebagai sampel, yang menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 9 orang atau sebanyak 28,1%, responden yang berusia antara 26-30 tahun berjumlah 11 orang atau sebanyak 34,4%, responden yang berusia antara 31-35 tahun berjumlah 1 orang atau 3,1%, responden yang berusia antara 36-40 tahun berjumlah 4 orang atau 12,5%, responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang atau 21,9%.

b. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase(%)
1.	Laki-laki	16	50,0%
2.	Perempuan	16	50,0%
	Total	32	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 50%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 50%.

c. Karakteristik responden berdasarkan Status

Adapun data mengenai status responden dari karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Banyaknya Responden	Persentase(%)
1.	Menikah	23	71,9%
2.	Belum Menikah	9	28,1%
	Total	32	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah berjumlah 23 orang atau 71,9% dan karyawan yang belum menikah berjumlah 9 orang atau 28,1%.

d. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dari karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Persentase(%)
1.	Sarjana	17	53,1%
2.	Diploma	1	3,1%
3.	SMA	14	43,8%
4.	SMP	-	-
5.	SD	-	-
	Total	32	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden yang berpendidikan terakhir sarjana

sebanyak 17 orang atau 53,1%, responden yang berpendidikan terakhir diploma sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang atau 43,8%.

e. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden dari karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Banyaknya Responden	Persentase(%)
1.	< 5 tahun	15	46,9%
2.	6-10 tahun	8	25,0%
3.	11-15 tahun	7	21,9%
4.	16-20 tahun	1	3,1%
5.	> 20 tahun	1	3,1%
	Total	32	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang atau 46,9%, responden yang lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 8 orang atau 25,0%, responden yang lama bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 7 orang atau 21,9%, responden yang lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,1%, responden yang lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,1%.

7. Hasil Penelitian Lapangan

Dari hasil jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan dalam table berikut:

Pengaruh Motivasi Spiritual
Tabel 4.8
Pernyataan (X_{1.1.1}): Saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja dan berproduksi.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	14	43,8 %	70
2.	Setuju	4	17	53,1 %	68
3.	Netral	3	1	3,1 %	3
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		141
Rata-rata Score					4,40

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.8 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja dan berproduksi.

Tabel 4.9
Pernyataan (X_{1.1.2}): Dalam beriman kepada Allah, saya selalu menyertainya dengan usaha mendalami ilmu keimanan (Tauhid). Hal ini didukung oleh adanya kegiatan keagamaan yang di terapkan oleh perusahaan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	7	21,9 %	35
2.	Setuju	4	24	75,0 %	96
3.	Netral	3	1	3,1 %	3
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		134
	Rata-rata Score				4,18

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 75,0 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan dalam beriman kepada Allah, selalu menyertainya dengan usaha mendalami ilmu keimanan (Tauhid). Hal ini didukung oleh adanya kegiatan keagamaan yang di terapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.10
Pernyataan (X_{1.2.1}): Saya selalu berdoa sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan penting sehari-hari seperti: bekerja, makan/minum, dll.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	3	9,4 %	15
2.	Setuju	4	26	81,3 %	104
3.	Netral	3	3	9,4 %	9
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		128
Rata-rata Score					4,00

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.10 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 81,3 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral dan sangat setuju sebanyak masing-masing 3 responden atau 9,4 %. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu berdoa sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan penting sehari-hari seperti: bekerja, makan/minum, dll.

Tabel 4.11
Pernyataan (X_{1.3.1}): Memenuhi kebutuhan Primer (pokok) merupakan ibadah dalam ajaran islam.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	1	3,1 %	5
2.	Setuju	4	25	78,1 %	100
3.	Netral	3	6	18,8 %	18
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		123
Rata-rata Score					3,84

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.11 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 78,1 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika memenuhi kebutuhan Primer (pokok) merupakan ibadah dalam ajaran islam.

Tabel 4.12
Pernyataan ($X_{1,3,2}$): Dalam memenuhi kebutuhan primer (pokok), saya selalu menggunakan akal (logika) agar sesuai dengan ajaran islam.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	1	3,1 %	5
2.	Setuju	4	18	56,3 %	72
3.	Netral	3	13	40,6 %	39
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		116
Rata-rata Score					3,62

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.12 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 56,3 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan dalam memenuhi kebutuhan primer (pokok), karyawan selalu menggunakan akal (logika) agar sesuai dengan ajaran islam.

Tabel 4.13
Rata-rata Pilihan Responden Variabel Motivasi Spiritual (X_1)

Pernyataan	Total Scor	Rata-rata Scor
Saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja dan berproduksi. ($X_{1.1.1}$)	141	4,40
Dalam beriman kepada Allah, saya selalu menyertainya dengan usaha mendalami ilmu keimanan (Tauhid). Hal ini didukung oleh adanya kegiatan keagamaan yang di terapkan oleh perusahaan. ($X_{1.1.2}$)	134	4,18
Saya selalu berdoa sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan penting sehari-hari seperti: bekerja, makan/minum, dll. ($X_{1.2.1}$)	128	4,00
Memenuhi kebutuhan Primer (pokok) merupakan ibadah dalam ajaran islam. ($X_{1.3.1}$)	123	3,84
Dalam memenuhi kebutuhan primer (pokok), saya selalu menggunakan akal (logika) agar sesuai dengan ajaran islam. ($X_{1.3.2}$)	116	3,62
Jumlah Nilai Skor	642	16,423
Rata-rata Total Score	128,4	3.284

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.13 pada variabel Motivasi Spiritual, score tertinggi terletak pada indikator Motivasi Aqidah ($X_{1.1}$), dengan pernyataan saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja dan berproduksi ($X_{1.1.1}$). Dimana pada $X_{1.1.1}$ ini memperoleh score sebanyak 141 dengan rata-rata 4,40. Sedangkan score terendah terletak pada indicator Motivasi Muamalat ($X_{1.3}$), dengan pernyataan dalam memenuhi kebutuhan primer (pokok), saya selalu menggunakan akal (logika) agar sesuai dengan ajaran islam ($X_{1.3.2}$). Dimana pada $X_{1.3.2}$ ini memperoleh score sebanyak 116 dengan nilai rata-rata sebanyak 3,62.

Dari keseluruhan pertanyaan variable motivasi spiritual diperoleh nilai rata-rata sebesar 128,4. Hal ini dapat dikategorikan baik, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Tabel 4.14

Pernyataan (X_{2.1.1}): Tempat saya bekerja memiliki pelayanan makan dan minum bagi karyawan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	14	43,8 %	70
2.	Setuju	4	12	37,5 %	48
3.	Netral	3	6	18,8 %	18
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		136
Rata-rata Score					4,25

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.14 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 43,8 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 18,8 %. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju jika Tempat karyawan bekerja memiliki pelayanan makanan dan minuman.

Tabel 4.15
Pernyataan ($X_{2.1.2}$): Tempat saya bekerja memperhatikan
kebutuhan pelayanan kesehatan terhadap karyawannya. Misalkan
P3K.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	12	37,5 %	60
2.	Setuju	4	10	31,3 %	40
3.	Netral	3	10	31,3 %	30
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		130
Rata-rata Score					4,06

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.15 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 37,5 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan setuju dan netral yang masing-masing sebanyak 10 responden atau 31,3 %. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju jika tempat karyawan bekerja memperhatikan kebutuhan pelayanan kesehatan terhadap karyawannya. Misalkan P3K.

Tabel 4.16
Pernyataan ($X_{2.1.3}$): Tempat saya bekerja memiliki pelayanan
kamar kecil atau kamar mandi yang bersih dan memadai.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	8	25,0 %	40
2.	Setuju	4	12	37,5 %	48
3.	Netral	3	12	37,5 %	36
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		124
Rata-rata Score					3,87

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.16 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan netral dan setuju masing-masing sebanyak 12 responden atau 37,5 %. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25.0 %. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab netral dan setuju jika tempat karyawan bekerja memiliki pelayanan kamar kecil atau kamar mandi yang bersih dan memadai.

Tabel 4.17
Pernyataan ($X_{2,2,1}$): Tempat saya bekerja memiliki keamanan dan kenyamanan dari segi bangunan. Mulai dari penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat (jendela atau AC), kebisingan yang dapat dikendalikan, ruang gerak, dan pemilihan warna bangunan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	7	21,9 %	35
2.	Setuju	4	10	31,3 %	40
3.	Netral	3	15	46,9 %	45
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		120
Rata-rata Score					3,75

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.17 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan netral sebanyak 15 responden atau 46,9%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab netral jika tempat karyawan bekerja memiliki keamanan dan kenyamanan dari segi bangunan. Mulai dari penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat (jendela atau AC),

kebisingan yang dapat dikendalikan, ruang gerak, dan pemilihan warna bangunan.

Tabel 4.18
Pernyataan (X_{2.3.1}): Lingkungan tempat saya bekerja memiliki kualitas hubungan karyawan yang baik. Baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan dan bawahan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	5	15,6 %	25
2.	Setuju	4	10	31,3 %	40
3.	Netral	3	15	46,9 %	45
4.	Tidak Setuju	2	2	6,3 %	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		114
Rata-rata Score					3.56

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.18 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan netral sebanyak 15 responden atau 46,9%. Sedangkan terendah adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab netral jika lingkungan tempat karyawan bekerja memiliki kualitas hubungan karyawan yang baik. Baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan dan bawahan.

Tabel 4.19
Rata-rata Pilihan Responden Variabel Lingkungan Kerja(X₂)

Pernyataan	Total Scor	Rata-rata Scor
Tempat saya bekerja memiliki pelayanan makan dan minum bagi karyawan. (X _{2.1.1})	136	4,25
Tepat saya bekerja memperhatikan kebutuhan pelayanan kesehatan terhadap karyawannya. Misalkan P3K. (X _{2.1.2})	130	4,06
Tempat saya bekerja memiliki pelayanan kamar kecil atau kamar mandi yang bersih dan memadai. (X _{2.1.3})	124	3,87
Tempat saya bekerja memiliki keamanan dan nyaman dari segi bangunan. Mulai dari penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat (jendela atau AC), kebisingan yang dapat dikendalikan, ruang gerak, dan pemilihan warna bangunan. (X _{2.2.1})	120	3,75
Lingkungan tempat saya bekerja memiliki kualitas hubungan karyawan yang baik. Baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan dan bawahan. (X _{2.3.1})	114	3,56
Jumlah Nilai Skor	624	19,49
Rata-rata Total Score	124,8	3.898

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.19 pada variable Lingkungan Kerja, score tertinggi terletak pada indikator Pelayanan Kerja (X_{2.1}), dengan pernyataan Tempat saya bekerja memiliki pelayanan makan dan minum bagi karyawan (X_{2.1.1}). Dimana pada X_{2.1.1} ini memperoleh score sebanyak 136 dengan rata-rata 4,25. Sedangkan score terendah terletak pada indicator Hubungan Karyawan (X_{2.3}) dengan pernyataan lingkungan tempat saya bekerja memiliki kualitas hubungan karyawan yang baik. Baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan dan bawahan (X_{2.3.1}).

Dimana pada $X_{2.3.1}$ ini memperoleh score sebanyak 114 dengan nilai rata-rata sebanyak 3,56. Dari keseluruhan pertanyaan variable lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 124,8. Hal ini dapat dikategorikan baik sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja

Tabel 4.20

Pernyataan ($X_{3.1.1}$): Frekuensi atau jumlah kehadiran saya dalam perbulannya sudah cukup memenuhi standar peraturan perusahaan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	11	34,4 %	55
2.	Setuju	4	19	59,4 %	76
3.	Netral	3	2	6,3 %	6
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		137
	Rata-rata Score				4,28

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.20 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika Frekuensi atau jumlah kehadiran karyawan dalam perbulannya sudah cukup memenuhi standar peraturan perusahaan.

Tabel 4.21
Pernyataan (X_{3.2.1}): Selalu bekerja dengan penuh hati-hati dan ketelitian.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	7	21,9 %	35
2.	Setuju	4	22	68,8 %	88
3.	Netral	3	3	9,4 %	9
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		132
	Rata-rata Score				4,12

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.21 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 68,8%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 9,4%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati dan ketelitian.

Tabel 4.22
Pernyataan (X_{3.3.1}): Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	3	9,4 %	15
2.	Setuju	4	23	71,9 %	92
3.	Netral	3	6	18,8 %	18
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		125
	Rata-rata Score				3,90

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.22 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 71,9%.

Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.23
Pernyataan (X_{3,4.1}): Selalu taat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	-	-	-
2.	Setuju	4	22	68,8 %	88
3.	Netral	3	10	31,3 %	30
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		118
	Rata-rata Score				3,68

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.23 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 68,8%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 10 responden atau 31,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu taat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.24
Pernyataan ($X_{3.5.1}$): Selalu menjaga etika baik ketika dalam lingkungan pekerjaan. Baik kepada sesama karyawan, bawahan maupun atasan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	-	-	-
2.	Setuju	4	17	53,1 %	68
3.	Netral	3	15	46,9 %	45
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		113
Rata-rata Score					3,53

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.24 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 15 responden atau 46,9%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu menjaga etika baik ketika dalam lingkungan pekerjaan. Baik kepada sesama karyawan, bawahan maupun atasan.

Tabel 4.25
Rata-rata Pilihan Responden Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pernyataan	Total Scor	Rata-rata Scor
Frekuensi atau jumlah kehadiran saya dalam perbulannya sudah cukup memenuhi standar peraturan perusahaan. ($X_{3.1.1}$)	137	4,28
Selalu bekerja dengan penuh hati-hati dan ketelitian. ($X_{3.2.1}$)	132	4,12
Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. ($X_{3.3.1}$)	125	3,90
Selalu taat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. ($X_{3.4.1}$)	118	3,68

Selalu menjaga etika baik ketika dalam lingkungan pekerjaan. Baik kepada sesama karyawan, bawahan maupun atasan. (X _{3.5.1})	113	3,53
Jumlah Nilai Skor	625	19,51
Rata-rata Total Score	125	3.902

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.25 pada variable Disiplin Kerja, score tertinggi terletak pada indikator Frekuensi Kehadiran (X_{3.1}), dengan pernyataan frekuensi atau jumlah kehadiran saya dalam perbulannya sudah cukup memenuhi standar peraturan perusahaan. (X_{3.1.1}). Dimana pada X_{3.1.1} ini memperoleh score sebanyak 137 dengan rata-rata 4,28. Sedangkan score terendah terletak pada indicator Etika Kerja (X_{3.5}), dengan pernyataan Selalu menjaga etika baik ketika dalam lingkungan pekerjaan. Baik kepada sesama karyawan, bawahan maupun atasan (X_{3.5.1}). Dimana pada X_{3.5.1} ini memperoleh score sebanyak 113 dengan nilai rata-rata sebanyak 3,53. Dari keseluruhan pertanyaan variable disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 125. Hal ini dapat dikategorikan baik sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi

Tabel 4.26

Pernyataan (X_{4.1.1}): Balas jasa (gaji dan upah) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan banyaknya waktu dan usaha yang telah dikeluarkan oleh karyawan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	12	37,5 %	60
2.	Setuju	4	20	62,5 %	100
3.	Netral	3	-	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-

5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		160
Rata-rata Score					5.00

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.26 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 62,5%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 37,5%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika balas jasa (gaji dan upah) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan banyaknya waktu dan usaha yang telah dikeluarkan oleh karyawan.

Tabel 4.27
Pernyataan (X4.2.1): Insentif (bonus) yang diberikan sudah sesuai dengan waktu tambahan dan usaha tambahan yang telah dikeluarkan oleh karyawan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	8	25,0 %	40
2.	Setuju	4	22	68,8 %	88
3.	Netral	3	2	6,3 %	6
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		134
Rata-rata Score					4,18

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.27 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 68,8%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika insentif (bonus) yang diberikan sudah sesuai dengan

waktu tambahan dan usaha tambahan yang telah dikeluarkan oleh karyawan.

Tabel 4.28
Pernyataan (X4.3.1): Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	3	9,4 %	15
2.	Setuju	4	25	78,1 %	100
3.	Netral	3	4	12,5 %	16
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		131
Rata-rata Score					4,09

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.28 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 78,1%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

Tabel 4.29
Pernyataan (X4.4.1): Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Seperti BPJS dll.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	2	6,3 %	10
2.	Setuju	4	23	71,9 %	92
3.	Netral	3	7	21,9 %	21
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		123
Rata-rata Score					3,84

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.29 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 71,9%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Seperti BPJS dll.

Tabel 4.30
Pernyataan (X4.4.2): Fasilitas yang disediakan cukup mampu menunjang kinerja yang efektif dan efisien. contoh: mobil kerja, dll.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	2	6,3 %	10
2.	Setuju	4	18	56,3 %	72
3.	Netral	3	12	37,5 %	36
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		118
Rata-rata Score					3,84

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.30 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 56,3%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika fasilitas yang disediakan cukup mampu menunjang kinerja yang efektif dan efisien. contoh: mobil kerja, dll.

Tabel 4.31
Rata-rata Pilihan Responden Variabel Kompensasi (X₄)

Pernyataan	Total Scor	Rata-rata Scor
Balas jasa (gaji dan upah) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan banyaknya waktu dan usaha yang telah dikeluarkan oleh karyawan. (X _{4.1.1})	160	5,00
Insentif (bonus) yang diberikan sudah sesuai dengan waktu tambahan dan usaha tambahan yang telah dikeluarkan oleh karyawan. (X _{4.2.1})	134	4,18
Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan. (X _{4.3.1})	131	3,09
Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Seperti BPJS dll.(X _{4.4.1})	123	3,84
Fasilitas yang disediakan cukup mampu menunjang kinerja yang efektif dan efesien. contoh: mobil kerja, dll.(X _{4.4.2})	118	3,68
Jumlah Nilai Skor	666	19,79
Rata-rata Total Score	133,2	3,958

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.31 pada variable kompensasi, score tertinggi terletak pada indikator Gaji dan Upah yang Adil Sesuai Dengan Pekerjaan (X_{4.1}), dengan pernyataan balas jasa (gaji dan upah) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan banyaknya waktu dan usaha yang telah dikeluarkan oleh karyawan (X_{4.1.1}). Dimana pada X_{4.1.1} ini memperoleh score sebanyak 160 dengan rata-rata 5,00. Sedangkan score terendah terletak pada indicator Fasilitas Yang Memadai (X_{4.4}), dengan pernyataan fasilitas yang disediakan cukup mampu menunjang kinerja yang efektif dan efesien. contoh: mobil kerja, dll (X_{4.4.2}). Dimana pada X_{4.4.2} ini memperoleh score sebanyak 118 dengan nilai rata-rata sebanyak 3,68.

Dari keseluruhan pertanyaan variable kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 133,2. Hal ini dapat dikategorikan baik sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Tabel 4.32

Pernyataan (Y1): Jumlah pekerjaan yang mampu saya kerjakan atau selesaikan sudah sesuai dengan tugas dan target yang diberikan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	25	78,1 %	125
2.	Setuju	4	7	21,9 %	28
3.	Netral	3	-	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		153
	Rata-rata Score				4,78

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.32 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 78,1%. Sedangkan terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju jika jumlah pekerjaan yang mampu saya kerjakan atau selesaikan sudah sesuai dengan tugas dan target yang diberikan.

Tabel 4.33
Pernyataan (Y2): Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu berhati-hati, cermat dan teliti.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	20	62,5 %	100
2.	Setuju	4	12	37,5 %	48
3.	Netral	3	-	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		148
	Rata-rata Score				4,62

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.33 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 62,5%. Sedangkan terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 37,5%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju jika dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu berhati-hati, cermat dan teliti.

Tabel 4.34
Pernyataan (Y3): Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	14	43,8 %	70
2.	Setuju	4	18	56,3 %	72
3.	Netral	3	-	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
	Total		32		142
	Rata-rata Score				4,43

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.34 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 56,3%.

Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 43,8%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.35
Pernyataan (Y4): Saya selalu datang tepat waktu.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	9	28,1 %	45
2.	Setuju	4	22	68,8 %	88
3.	Netral	3	1	3,1 %	3
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		136
Rata-rata Score					4,25

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.35 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 68,8%. Sedangkan terendah adalah menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 3,1%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu datang tepat waktu.

Tabel 4.36
Pernyataan (Y5): Saya selalu mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

No	Choice	Score	Frekuensi	Presentase (%)	Total Score
1.	Sangat Setuju	5	5	15,6 %	25
2.	Setuju	4	22	68,8 %	88
3.	Netral	3	5	15,6 %	15
4.	Tidak Setuju	2	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			32		128
Rata-rata Score					4,00

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari table 4.36 dapat diketahui bahwa dari 32 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 68,8%. Sedangkan terendah adalah menyatakan sangat setuju dan netral dimana masing-masing sebanyak 5 responden atau 15,6%. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju jika karyawan selalu mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 4.37
Rata-rata Pilihan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Total Scor	Rata-rata Scor
Jumlah pekerjaan yang mampu saya kerjakan atau selesaikan sudah sesuai dengan tugas dan target yang diberikan. (Y _{1.1})	153	4,78
Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu berhati-hati, cermat dan teliti. (Y _{2.1})	148	4,62
Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efesien. (Y _{3.1})	142	4,43
Saya selalu datang tepat waktu. (Y _{4.1})	136	4,25
Saya selalu mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. (Y _{5.1})	128	4,00
Jumlah Nilai Skor	707	22,08
Rata-rata Total Score	141,4	4,416

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.37 pada variable Kinerja Karyawan, score tertinggi terletak pada indikator Jumlah Pekerjaan (Y₁), dengan pernyataan Jumlah pekerjaan yang mampu saya kerjakan atau selesaikan sudah sesuai

dengan tugas dan target yang diberikan ($Y_{1.1}$). Dimana pada $Y_{1.1}$ ini memperoleh score sebanyak 153 dengan rata-rata 4,78. Sedangkan score terendah terletak pada indicator Kemampuan Kerja Sama (Y_5), dengan pernyataan Saya selalu mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan ($Y_{5.1}$). Dimana pada $Y_{5.1}$ ini memperoleh score sebanyak 128 dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Dari keseluruhan pertanyaan variable kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 141,4. Hal ini dapat dikategorikan baik sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan pada karyawan.

B. Penguji Hipotesis

1. Uji Validitas

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lini perusahaan Mayangkara Group yakni Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Sebelum melakukan analisis data maka pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden perlu melalui proses pengujian terlebih dahulu yakni salah satunya adalah uji validitas data.

Kriteria yang dilakukan pada uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid
- b. jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka data dinyatakan valid.

Hasil r -hitung kemudian di bandingkan dengan r -tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r -tabel $<$ r -hitung maka valid.⁵

Dari pernyataan itu maka df yang di gunakan dalam penelitian ini sebesar $df = 32 - 2 = 30$ dan didapatkan nilai r -tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0.301.

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas X_1

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{tabel} (N=30) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
$X_{1.1.1}$	0,856	0,301	Valid
$X_{1.1.2}$	0,797	0,301	Valid
$X_{1.2.1}$	0,794	0,301	Valid
$X_{1.3.1}$	0,791	0,301	Valid
$X_{1.3.2}$	0,854	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.38 uji validitas diatas, diketahui bahwa item $X_{1.1.1}$ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,856 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item $X_{1.1.2}$ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,797 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item $X_{1.2.1}$ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,794 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item $X_{1.3.1}$ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,791 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item $X_{1.3.2}$ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,854 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid.

⁵ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS unnutuk ...*, hal 192

Tabel 4.39
Hasil Uji Validitas X₂

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{tabel} (N=30) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X _{2.1.1}	0,917	0,301	Valid
X _{2.1.2}	0,944	0,301	Valid
X _{2.1.3}	0,946	0,301	Valid
X _{2.2.1}	0,944	0,301	Valid
X _{2.3.1}	0,934	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.39 uji validitas diatas, diketahui bahwa item X_{2.1.1} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,917 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item X_{2.1.2} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,944 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item X_{2.1.3} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,946 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item X_{2.2.1} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,944 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item X_{2.3.1} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,934 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas X₃

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{tabel} (N=30) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X _{3.1.1}	0,877	0,301	Valid
X _{3.2.1}	0,860	0,301	Valid
X _{3.3.1}	0,835	0,301	Valid
X _{3.4.1}	0,809	0,301	Valid
X _{3.5.1}	0,827	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.40 uji validitas diatas, diketahui bahwa item X_{3.1.1} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,877 > 0,301$) maka indikator dinyatakan valid, item X_{3.2.1} dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

(0,860>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{3.3.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,835>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{3.4.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,809>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{3.5.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,827>0,301) maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas X₄

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{tabel} (N=30) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
X _{4.1.1}	0,754	0,301	Valid
X _{4.2.1}	0,818	0,301	Valid
X _{4.3.1}	0,809	0,301	Valid
X _{4.4.1}	0,811	0,301	Valid
X _{4.4.2}	0,843	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.41 uji validitas diatas, diketahui bahwa item X_{4.1.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,754>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{4.2.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,818>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{4.3.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,809>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{4.4.1} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,811>0,301) maka indikator dinyatakan valid, item X_{4.4.2} dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,843>0,301) maka indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas Y

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{tabel} (N=30) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Y ₁	0,773	0,301	Valid
Y ₂	0,834	0,301	Valid
Y ₃	0,832	0,301	Valid
Y ₄	0,812	0,301	Valid
Y ₅	0,857	0,301	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.42 uji validitas diatas, diketahui bahwa item Y₁ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,773 > 0,301) maka indikator dinyatakan valid, item Y₂ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,834 > 0,301) maka indikator dinyatakan valid, item Y₃ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,832 > 0,301) maka indikator dinyatakan valid, item Y₄ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,812 > 0,301) maka indikator dinyatakan valid, item Y₅ dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,857 > 0,301) maka indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Menurut V. Wiratna Sujarweni:

Reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaannya. Ketentuannya jika nilai Alpha > 0,060 maka dinyatakan reliabel.⁶

⁶ *Ibid.*, hal.192

Berikut hasil dari pengujian realibilitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.43
Hasil Uji Realibilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk pertanyaan nomor 1 sampai 5 variabel Motivasi Spiritual lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,875. Maka dapat diartikan bahwa angket atau kuisioner ini adalah reliabel.

Tabel 4.44
Hasil Uji Realibilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,965	5

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk pertanyaan nomor 6 sampai 10 variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,965. Maka dapat diartikan bahwa angket atau kuisioner ini adalah reliabel.

Tabel 4.45
Hasil Uji Realibilitas X₃

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	5

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk pertanyaan nomor 11 sampai 15 variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,897. Maka dapat diartikan bahwa angket atau kuisisioner ini adalah reliabel

Tabel 4.46
Hasil Uji Realibilitas X₄

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk pertanyaan nomor 16 sampai 20 variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,865. Maka dapat diartikan bahwa angket atau kuisisioner ini adalah reliabel.

Tabel 4.47
Hasil Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	5

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk pertanyaan nomor 20 sampai 25 variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,879. Maka dapat diartikan bahwa angket atau kuisioner ini adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut V. Wiratna Sujarweni:

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov. Dengan kriteria, jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.⁷

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁷ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS unnutuk...*, Hal.52&55.

Tabel 4.48
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Spiritual	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja	Kompensasi	Kinerja_Karyawan
N		32	32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.06	19.50	19.53	20.06	22.09
	Std. Deviation	2.031	3.785	2.229	2.109	2.053
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.135	.115	.113	.108
	Positive	.106	.135	.073	.106	.090
	Negative	-.115	-.121	-.115	-.113	-.108
Test Statistic		.115	.135	.115	.113	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,146 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,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 yang diolah SPSS 25.0, 2019

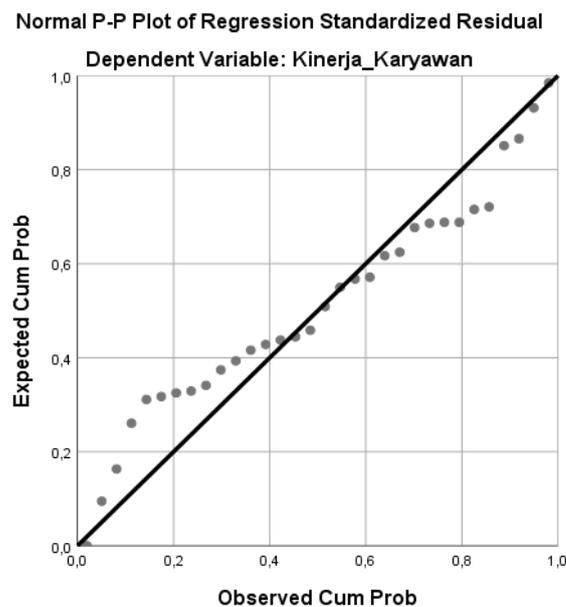
Dari tabel 4.48 diatas, tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Dapat diketahui bahwa masing-masing variable berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi Faktor Motivasi Spiritual sebesar $0,200 > 0,05$, nilai signifikansi Faktor Lingkungan Kerja sebesar $0,146 > 0,05$, nilai signifikansi Faktor Disiplin Kerja sebesar $0,200 > 0,05$, nilai signifikansi Faktor Kompensasi sebesar $0,200 > 0,05$, dan nilai signifikansi Faktor Kinerja Karyawan sebesar $0,200 > 0,05$.

Jadi dapat diartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu factor motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja,

kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Selain itu, penentuan uji normalitas juga bisa menggunakan *PP-Plots* dengan ketentuan suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.⁸ Berikut hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *PP-Plots*:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Diartikan dari gambar 4.1 diatas adalah titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat diartikan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal.87-88

4. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut V. Wiratna Sujarweni:

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan antar variable independen dalam suatu model. Kemiripan antar variable independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Jika VIF yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁹

Berikut output yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.49
Hasil Uji Asumsi Klasik dengan Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.212	1.437		-.844	.406		
Motivasi_Spiritual	.232	.071	.230	3.255	.003	.629	1.589
Lingkungan_Kerja	.140	.031	.258	4.451	.000	.934	1.071
Disiplin_Kerja	.207	.066	.225	3.145	.004	.613	1.632
Kompensasi	.592	.068	.608	8.739	.000	.648	1.544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Dari hasil uji Multikolinieritas pada tabel 4.49 diatas dapat diketahui:

1. Nilai *tolerance* variable Motivasi Spiritual (X_1) yaitu 0,629 > 0,10. Sementara itu nilai VIF variable Motivasi Spiritual

⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk...*, Hal.185

- (X_1) yaitu $1,589 < 10,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* variable Lingkungan Kerja (X_2) yaitu $0,934 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variable Motivasi Spiritual (X_1) yaitu $1,071 < 10,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.
 3. Nilai *tolerance* variable Disiplin Kerja (X_3) yaitu $0,613 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variable Motivasi Spiritual (X_1) yaitu $1,632 < 10,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.
 4. Nilai *tolerance* variable Kompensasi (X_4) yaitu $0,684 > 0,10$. Sementara itu nilai VIF variable Motivasi Spiritual (X_1) yaitu $1,544 < 10,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.

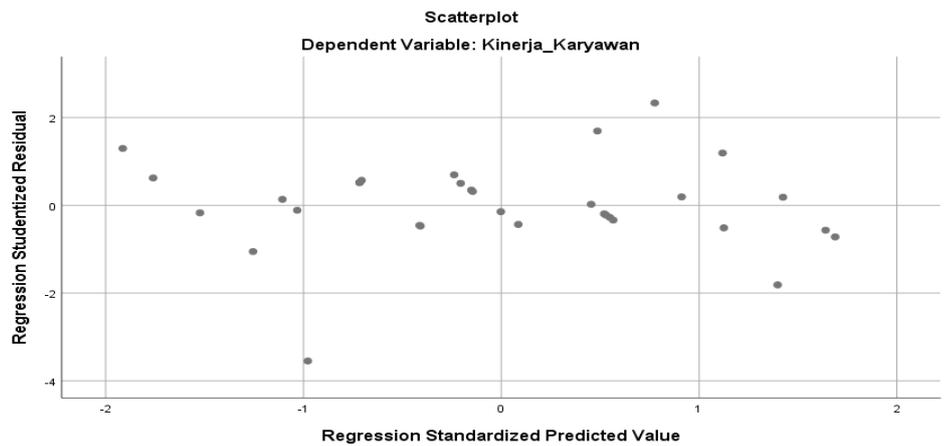
b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.¹⁰

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan pada gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

¹⁰ *Ibid.*, hal.186

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). “Dengan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut”:¹¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + e.$$

Hasil uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.50
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.212	1.437		-.844	.406		
Motivasi_Spiritual	.232	.071	.230	3.255	.003	.629	1.589
Lingkungan_Kerj a	.140	.031	.258	4.451	.000	.934	1.071
Disiplin_Kerja	.207	.066	.225	3.145	.004	.613	1.632
Kompensasi	.592	.068	.608	8.739	.000	.648	1.544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dari tabel 4.50 di atas maka dapat diperoleh hasil persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = -1.212 + 0.232X_1 + 0.140X_2 + 0.207X_3 + 0.592X_4$$

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

- a. Konstanta sebesar -1.212 menunjukkan bahwa jika nilai variabel motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja

¹¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal.58

dan kompensasi dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja karyawan di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar menurun sebesar -1.212 satu satuan.

- b. Koefisien regresi X_1 (motivasi spiritual) sebesar 0.232 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.232 satuan.
- c. Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0.140 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.140 satuan.
- d. Koefisien regresi X_3 (disiplin kerja) sebesar 0.207 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.207 satuan.
- e. Koefisien regresi X_4 (kompensasi) sebesar 0.592 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.592 satuan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dengan cara pengujian sebagai berikut:

- 1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian t-test.
- 2) Penentuan Nilai Kritis
 - a) Tingkat Signifikan (α) = 0,05
 - b) *Degree of Freedom* = n-k
- 3) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima H_0 . Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusan menolak H_0 .¹²

Pengujian secara parsial untuk masing-masing variable diperoleh hasil sebagai berikut:

¹² Jefri Heridiansah, "Pengaruh Advertaising...", hal.63

Tabel 4.51
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.212	1.437		-.844	.406		
Motivasi_Spiritual	.232	.071	.230	3.255	.003	.629	1.589
Lingkungan_Kerja	.140	.031	.258	4.451	.000	.934	1.071
Disiplin_Kerja	.207	.066	.225	3.145	.004	.613	1.632
Kompensasi	.592	.068	.608	8.739	.000	.648	1.544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Hasil *output* data dari tabel 4.51 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari uji T sebagai berikut:

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

Berdasarkan analisis regresi secara parsial dari tabel *Coefficient* diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701 diperoleh dengan mencari nilai $df = n - k = 32 - 4 = 28$, dan nilai $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $t_{hitng} = 3,255 > 1,701$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut hasil statistic. Dalam hal ini, maka H_0 ditolak dan H_1 teruji.

2) Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi secara parsial dari tabel *Coefficient* diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701 diperoleh dengan mencari nilai $df = n-k = 32 - 4 = 28$, dan nilai $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $t_{hitng} = 4,451 > 1,701$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut hasil statistik. Dalam hal ini, maka H_0 ditolak dan hipotesis 2 (H_2) teruji.

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

Berdasarkan analisis regresi secara parsial dari tabel *Coefficient* diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701 diperoleh dengan mencari nilai $df = n-k = 32 - 4 = 28$, dan nilai $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $t_{hitng} = 3,145 > 1,701$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut hasil statistic. Dalam hal ini, maka H_0 ditolak dan hipotesis 3 (H_3) teruji.

4) Pengaruh kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi secara parsial dari tabel *Coefficient* diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,701 diperoleh dengan mencari nilai $df = n-k = 32 - 4 = 28$, dan nilai $\alpha = 5\% = 0,05$ dan $t_{hitung} = 8,739 > 1,701$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut hasil statistic. Dalam hal ini, maka H_0 ditolak dan hipotesis 4 (H_4) teruji.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.¹³ Dimana pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Spiritual (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation (Y). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F_{hitung} apakah $>$ ataukah $<$ dari F_{tabel} serta dilihat dari nilai Sig. $< \alpha$ (0,05). Uji ini dilakukan dengan syarat:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yaitu variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

¹³ *Ibid*, hal.64

- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak yaitu variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.¹⁴

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama, dapat dilihat pada gambar dibawah:

Tabel 4.52
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,662	4	29,915	73,049	,000 ^b
	Residual	11,057	27	,410		
	Total	130,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Spiritual, Disiplin_Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{tabel} dan taraf signifikan 5% diperoleh $F_{tabel} = 2,728$ (cara mencari F_{tabel} adalah $df(n1) = k - 1$ jadi $4 - 1 = 3$ dan $df(n2) = n - k - 1$ jadi $32 - 4 - 1 = 27$ maka F_{tabel} nya adalah 2,728).

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < \alpha$, maka H_0 ditolak. Dan H_5 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > \alpha$, maka H_0 diterima. Dan H_5 ditolak

¹⁴ Ibid.hal.65

Hasil *output* data dari tabel 4.52 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,049 > 2,728$). Serta nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini hipotesis 5 (lima) teruji.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Jika semakin besar, maka persentase perubahannya variabel independen (X) semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:¹⁵

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien regresi berganda

¹⁵ *Ibid.*, hal.65

Tabel 4.53
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,903	,640

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Spiritual, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.53 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,957, ini menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi spiritual (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai $R Square$ yaitu sebesar 0,915, artinya motivasi spiritual (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompensasi (X_4) memiliki pengaruh sebesar 91,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

