

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis Data

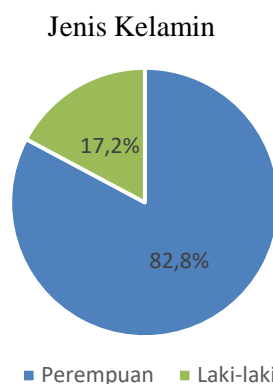
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BBSI Area Jakarta sebanyak 68 karyawan dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 58 karyawan. Lalu, data penelitian didapat dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui google formulir karena perusahaan masih membatasi adanya pertemuan akibat dari pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan skala likert. Pada penelitian ini data terisi secara lengkap.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini karyawan tetap dengan minimal masa kerja satu tahun. Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada responden maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik tersebut bertujuan untuk mengetahui secara detail mengenai responden yang dijadikan sebagai objek penelitian ini.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

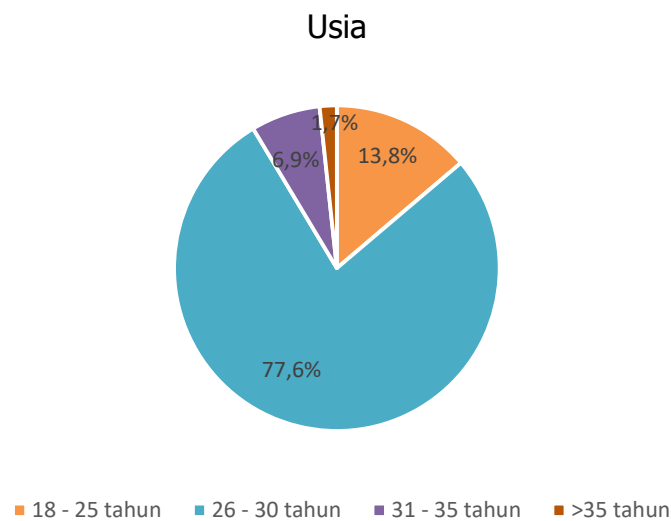


Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sumber: data kuesioner diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram di atas maka diperoleh data yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (17,2%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (82,8%). Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan (82,8%).

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi beberapa kategori yaitu 18 – 25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, dan >35 tahun. Berikut merupakan diagram karakteristik responden berdasarkan usia.



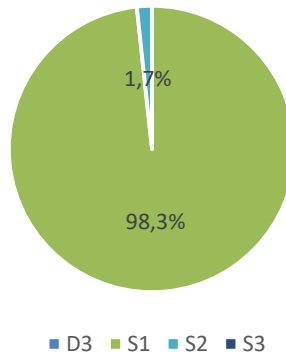
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
Sumber: data kuesioner diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram di atas maka diperoleh data yaitu responden dengan usia 18 – 25 tahun sebanyak 8 orang (13,8%), responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 45 orang (77,6%), reponden dengan usia 31 – 35 tahun sebanyak 4 orang (6,9%) dan responden dengan usia >35 tahun 1 orang (1,7%). Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan usia 26 – 30 tahun (77,6%).

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi empat kategori yaitu Diploma 3 (D3), Strata 1 (S1), Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3). Berikut merupakan diagram karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Pendidikan Terakhir



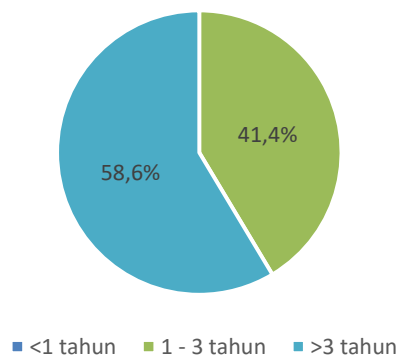
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
Sumber: data kuesioner diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram di atas maka diperoleh data yaitu responden dengan status pendidikan terakhir D3 dan S3 adalah 0 (0%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 57 orang (98,3%), dan pendidikan terakhir S2 1 orang (1,7%). Maka dapat diartikan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan status pendidikan terakhirnya yaitu S1 (98,3%).

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu <1 tahun, 1 – 3 tahun, dan >3 tahun. Berikut merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Masa Kerja



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja  
 Sumber: data kuesioner diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram di atas maka diperoleh data yaitu responden dengan masa kerja <1 tahun adalah 0 (0%), masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 34 orang (58,6%), dan masa kerja >3 tahun sebanyak 24 orang (41,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun (58,6%).

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

##### 1) Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel 4. 1  
 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Perny	STS	TS	N	S	SS	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1.1	0	0	1	23	34	3	5	4,57	,534
X1.2	0	0	2	32	24	3	5	4,38	,557
X1.3	0	0	5	31	22	3	5	4,29	,622
X1.4	0	0	1	21	36	3	5	4,60	,528
X1.5	0	2	18	33	5	2	5	3,71	,676
X1.6	0	4	17	33	4	2	5	3,64	,718
X1.7	0	0	4	44	10	3	5	4,10	,484
X1.8	0	0	4	47	7	3	5	4,05	,436
X1.9	0	0	1	52	5	3	5	4,07	,317
X1.10	0	0	3	48	7	3	5	4,07	,413

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 bahwa nilai rata-rata terbesar pada variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4.60. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

## 2) Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4. 2  
Analisis Deskriptif Kompensasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X2.1	0	0	16	36	6	3	5	3,83	,596
X2.2	1	0	16	32	9	1	5	3,83	,753
X2.3	0	1	15	36	6	2	5	3,81	,634
X2.4	0	0	15	35	8	3	5	3,88	,623
X2.5	0	0	4	44	10	3	5	4,10	,484

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 bahwa nilai rata-rata terbesar pada variabel Kompensasi Kerja yaitu sebesar 4.10. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

## 3) Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Tabel 4. 3  
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X3.1	0	0	5	44	9	3	5	4,07	,491
X3.2	0	1	8	39	10	2	5	4,00	,621
X3.3	0	0	3	42	13	3	5	4,17	,500
X3.4	0	0	0	28	30	4	5	4,52	,504
X3.5	0	0	2	43	13	3	5	4,19	,476
X3.6	0	0	12	29	17	3	5	4,09	,708
X3.7	0	0	12	24	22	3	5	4,17	,752

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 bahwa nilai rata-rata terbesar pada variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 4.52 dan memiliki kecenderungan setuju terhadap lingkungan kerja. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-

beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

#### 4) Hasil Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 4  
Analisis Deskriptif Produktivitas Karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y1	0	0	14	36	8	3	5	3,90	,612
Y2	0	0	4	37	17	3	5	4,22	,563
Y3	0	0	11	34	13	3	5	4,03	,648
Y4	0	0	14	31	13	3	5	3,98	,688
Y5	0	0	16	34	8	3	5	3,86	,634
Y6	0	0	2	26	30	3	5	4,48	,569
Y7	0	0	8	40	10	3	5	4,03	,561
Y8	0	0	17	34	7	3	5	3,83	,625
Y9	0	2	12	35	9	2	5	3,88	,703
Y10	0	0	15	33	10	3	5	3,91	,657

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 bahwa nilai rata-rata terbesar pada variabel Produktivitas karyawan yaitu sebesar 4.48 dan memiliki kecenderungan setuju terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner, hal ini dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

## 5) Hasil Analisis Deskriptif Keseluruhan

Tabel 4. 5  
Analisis Deskriptif Keseluruhan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	58	35	49	41,48	2,855
X2	58	13	25	19,45	2,657
X3	58	24	35	29,21	2,483
Y	58	31	50	40,14	4,662
Valid N (listwise)	58				

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 58 karyawan dengan nilai minimum pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 35, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 13, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 24 dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 31. Lalu, terdapat nilai maksimum pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 49, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 25, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 35 dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 50. Terdapat rata-rata nilai dari 58 responden pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 41,48, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 19,45, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 29,21 dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 40,14. Terakhir, pada hasil analisis deskriptif terdapat standar deviasi pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,855, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,657, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,483 dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 4,662.

### 4.1.3 Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian atau pernyataan yang ada pada kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} \geq$  nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% (0.05) dan begitu juga sebaliknya, apabila  $r_{hitung} \leq$  nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini, nilai  $r_{tabel}$  1 dengan  $N = 58$  pada signifikansi 5% yaitu sebesar 0.258. Berikut merupakan hasil uji validitas penelitian pada setiap variabel.

#### 4.1.3.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel 4. 6  
Uji Validitas Motivasi Kerja

Kode Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.369	0.258	Valid
X1.2	0.589	0.258	Valid
X1.3	0.710	0.258	Valid
X1.4	0.385	0.258	Valid
X1.5	0.575	0.258	Valid
X1.6	0.703	0.258	Valid
X1.7	0.737	0.258	Valid
X1.8	0.445	0.258	Valid
X1.9	0.409	0.258	Valid
X1.10	0.269	0.258	Valid

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $58 - 2$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0.258. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.258$  dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) pada penelitian ini adalah valid. Maka, variabel motivasi kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian .

#### 4.1.3.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4. 7  
Uji Validitas Kompensasi Kerja

Kode Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.902	0.258	Valid
X2.2	0.908	0.258	Valid
X2.3	0.905	0.258	Valid
X2.4	0.838	0.258	Valid
X2.5	0.699	0.258	Valid

Sumber: data olahan SPSS, 2022



Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $58 - 2$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0.258. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel kompensasi kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.258$  dapat diartikan bahwa variabel kompensasi kerja (X2) pada penelitian ini adalah valid. Maka, variabel kompensasi kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian atau setiap pernyataan yang diajukan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.1.3.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Tabel 4. 8  
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Kode Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.521	0.258	Valid
X3.2	0.660	0.258	Valid
X3.3	0.592	0.258	Valid
X3.4	0.460	0.258	Valid
X3.5	0.575	0.258	Valid
X3.6	0.688	0.258	Valid
X3.7	0.703	0.258	Valid

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $58 - 2$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0.258. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.258$  dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) pada penelitian ini adalah valid. Maka, variabel motivasi kerja bisa digunakan sebagai instrumen penelitian atau setiap pernyataan yang diajukan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.1.3.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 9  
Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Kode Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X4.1	0.675	0.258	Valid
X4.2	0.589	0.258	Valid
X4.3	0.829	0.258	Valid
X4.4	0.854	0.258	Valid
X4.5	0.778	0.258	Valid
X4.6	0.470	0.258	Valid
X4.7	0.770	0.258	Valid
X4.8	0.839	0.258	Valid
X4.9	0.840	0.258	Valid
X4.10	0.738	0.258	Valid

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $58 - 2$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0.258. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel kompensasi kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.258$  dapat diartikan bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) pada penelitian ini adalah valid. Maka, variabel produktivitas karyawan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian atau setiap pernyataan yang diajukan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach's Alpha* dengan jumlah sampel yaitu 58 responden. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau mengetahui apakah suatu alat ukur dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda dengan hasil yang konsisten atau tidak. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel begitupula sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.70$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan tidak handal atau tidak reliabel.

#### 4.1.4.1 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel 4. 10  
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

##### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,712	10

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja adalah 0.712 yang mana nilai tersebut  $> 0.70$ . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen motivasi kerja dinyatakan handal atau reliabel.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas Kompensasi Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4. 11  
Uji Reliabilitas Kompensasi Kerja

##### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,905	5

sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi kerja adalah 0.905 yang mana nilai tersebut  $> 0.70$ . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen kompensasi kerja dinyatakan handal atau reliabel.

#### 4.1.4.3 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Tabel 4. 12  
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

##### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,708	7

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja adalah 0.708 yang mana nilai tersebut  $> 0.70$ . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen lingkungan kerja dinyatakan handal atau reliabel.

#### 4.1.4.4 Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 13  
Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

##### *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,910	10

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel produktivitas karyawan adalah 0.910 yang mana nilai tersebut  $> 0.70$ . Maka, dapat diartikan bahwa instrumen produktivitas karyawan dinyatakan handal atau reliabel.

#### 4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

#### 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorow smirnov* dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Uji *kolmogorov smirnov* dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- c) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal
- d) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 14  
Uji Normalitas

#### *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		58
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,69849742
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,089
	<i>Positive</i>	,089
	<i>Negative</i>	-,053
<i>Test Statistic</i>		,089
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

Keterangan :

- 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 olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 di atas bahwa uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0,200 yaitu nilai sig  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dikarenakan data telah memenuhi persyaratan pada uji hipotesis, maka data pada penelitian ini dapat digunakan untuk uji hipotesis berikutnya.

#### 4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan nilai tolerance, apabila  $tolerance > 0.10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Begitupula sebaliknya, apabila nilai  $tolerance < 0.10$  maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas diantara variabel bebas. Selain itu, berdasarkan nilai VIF apabila  $VIF < 10.00$  maka tidak terjadi multikolinearitas, namun apabila  $VIF > 10.00$  maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4. 15  
Uji Multikolinearitas

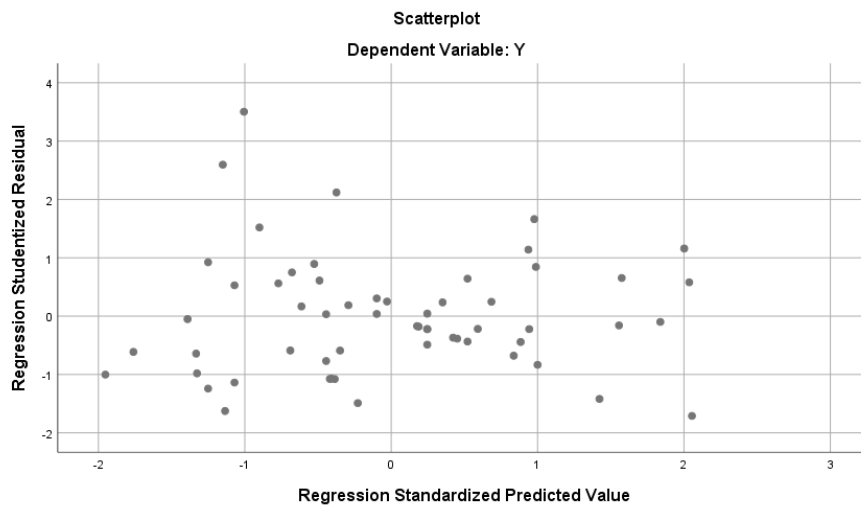
#### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	X1	,655	1,527	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	X2	,506	1,976	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	X3	,516	1,940	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil dari masing-masing variabel memiliki nilai  $tolerance > 0.10$  dan nilai  $VIF < 10.00$ . Maka, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas dan menjadi model regresi yang baik.

### 4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 4.5 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas, di bawah dan di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul di suatu tempat. Lalu, penyebaran titik tidak membentuk pola bergelombang melainkan tidak berpola. Maka, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y). Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4. 16  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,289	5,888		1,238	,221
	X1	,668	,199	,409	3.352	,001
	X2	,759	,211	,433	3.591	,001
	X3	1,125	,201	,599	5.599	,000

Keterangan:

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,289 + 0.668X_1 + 0,759X_2 + 1,125X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 7,289 merupakan keadaan saat variabel produktivitas karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel produktivitas karyawan tidak mengalami perubahan.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0.668, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Koefisien regresi variabel Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.759 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0.759, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,125 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif



terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 1,125, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan model variabel independen yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dalam menerangkan variabel dependen yaitu Produktivitas karyawan (Y). Berikut merupakan uji koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4. 17  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 <sup>a</sup>	,371	,336	3,79984

Keterangan :

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.336 yang artinya variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 33,6% dan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model penelitian ini.

##### 4.1.7.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitupula sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak

terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 4. 18  
Hasil Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,289	5,888		1,238	,221
	X1	,668	,199	,409	3.352	,001
	X2	,759	,211	,433	3.591	,001
	X3	1,125	,201	,599	5.599	,000

Keterangan :  
a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Pada penelitian ini,  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan cara sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t \left( \frac{\alpha}{2}; n-k-1 \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh :

$$t_{\text{tabel}} = t \left( \frac{\alpha}{2}; n-k-1 \right)$$

$$t_{\text{tabel}} = t \left( \frac{0,05}{2}; 58-3-1 \right)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0,025 ; 54)$$

Pada distribusi nilai  $t_{\text{tabel}}$ , bahwa angka 54 pada signifikansi 0,025 adalah 2,004. Jadi, pada penelitian ini nilai  $t_{\text{tabel}}$ nya adalah 2,004. Lalu, berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut :

**1) Variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.352 > 2.004$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

**2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.591 > 2.004$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

**3) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.599 > 2.004$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  dan memiliki arah koefisien positif. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

**4.1.7.3 Uji F (Simultan)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Pada Uji F, jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Begitupula sebaliknya, jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 19  
Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	459,200	3	153,067	10,601	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	779,696	54	14,439		
	Total	1238,897	57			

Keterangan :

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X3, X1, X2*

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Pada penelitian ini, nilai  $f_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$f_{\text{tabel}} = F(k ; n-k)$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel X

n = Jumlah sampel

Maka diperoleh:

$$f_{\text{tabel}} = F(3 ; 55)$$

Pada tabel distribusi nilai  $f_{\text{tabel}}$ , bahwa angka 3 ; 55 pada signifikansi 0,05 adalah 2,77. Jadi, pada penelitian ini nilai  $f_{\text{tabel}}$  nya adalah 2,77.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar  $10,601 > 2,77$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  atau artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ), Kompensasi Kerja ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh khususnya dilihat dari hasil uji t dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan. Lalu, berdasarkan analisis linear berganda dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki angka sebesar 0.668 yang

menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0.668, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang ada pada variabel Motivasi Kerja di dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan menerima dengan baik motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini adalah sebesar 4,60 yang terletak pada indikator prestasi kerja yang mana para karyawan semakin semangat bekerja ketika prestasi kerjanya dihargai. Lalu, nilai setuju tertinggi pada variabel ini berkaitan dengan indikator penyelesaian pekerjaan yang mana para karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan ketika mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan hasil penelitian Junaidi (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan serta menciptakan efektivitas dan produktivitas karyawan yang baik.

Selain itu, Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suryadewi (2020) bahwa motivasi kerja merupakan bagian penting yang perlu diperhatikan agar para karyawan menghasilkan produktivitas karyawan yang baik dan dapat melancarkan segala proses pekerjaan yang ada. Apabila semakin baik pemberian atau pelaksanaan motivasi maka semakin baik pula produktivitas karyawan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Lalu, hal ini sejalan dengan penelitian Ainal (2018) bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang didapat oleh karyawan maka semakin baik pula produktivitas karyawan. Dalam hal ini, salah satu motivasi kerja yang paling berpengaruh pada produktivitas karyawan karyawan adalah ketika prestasi kerja karyawan dihargai oleh orang lain atau perusahaan.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh khususnya dilihat dari hasil uji t dapat dinyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan karyawan. Lalu, berdasarkan analisis linear berganda dapat dinyatakan bahwa Kompensasi Kerja memiliki angka sebesar 0.759 yang menunjukkan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel kompensasi kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang ada pada variabel kompensasi kerja di dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan mendapat kompensasi yang baik atau sesuai dari perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini adalah sebesar 4,10 yang terletak pada indikator kepuasan gaji yang mana para karyawan merasa puas atas kesesuaian dan ketepatan waktu dalam memberikan gaji. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Tilaar (2017) bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selain itu, Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Agustini (2019) bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan yang mana semakin adil dan tepat waktu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan. Dalam hal ini, pemberian kompensasi dapat meningkatkan rasa semangat bekerja pada karyawan yang akan berdampak pada tingkat hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Lalu, hal ini sejalan dengan penelitian Kartini (2018) bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi diberikan secara adil dan tepat waktu maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal ini, salah satu kompensasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah ketepatan dan keadilan pemberian kompensasi dan gaji.

### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh khususnya dilihat dari hasil uji t dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan karyawan. Lalu, berdasarkan analisis linear berganda dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki angka sebesar 1.125 yang menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan rata-rata merespon setuju dan sangat setuju atas pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja di dalam kuesioner. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini adalah sebesar 4,50 yang terletak pada indikator lingkungan fisik yang mana para karyawan merasa nyaman bekerja ketika mendapatkan penataan ruang yang baik dan diperhatikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Wahyuningsih (2018) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila lingkungan kerja diperhatikan dan dirawat dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan yang dihasilkan karyawan.

Selain itu, hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suwarma (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan baik dalam lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik, hal tersebut menjadi salah satu faktor penting agar terciptanya produktivitas yang tinggi pada para karyawan. Lalu, hal ini sejalan dengan penelitian Wardana (2020) bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja maka semakin baik pula produktivitas karyawan. Dalam hal ini, salah satu lingkungan kerja yang paling berpengaruh pada produktivitas karyawan karyawan adalah lingkungan kerja fisik khususnya pada penataan dan penyediaan ruang kerja yang rapih dan baik yang semakin membuat karyawan nyaman dalam bekerja.