

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Karakteristik Responden

Sampel sebanyak 89 responden yang bekerja di PT Asia Bina Parama (EF) berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *Google Forms*.

Karakteristik responden seperti pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan akan dihitung atau diakumulasikan berdasarkan dari data yang didapat. Penelitian kali ini menggunakan skala likert yang dimana nanti akan digunakan untuk memberikan nilai atau skor yang telah ditentukan. Untuk mengetahui interpretasi data yang ada, hasil rata-rata dari tiap-tiap variabel dihitung dengan menggunakan skala likert.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	40	44,9%
Perempuan	49	55,1%
Total	89	100%

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Data dari tabel 4.1 mengindikasikan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, mencapai 55,1% (49 orang), sementara pria menyumbang 44,9% (40 orang). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian kali ini Perempuan lebih mudah mengakses informasi terkait penelitian kali ini sehingga dapat lebih banyak memberikan informasi atau respon, dibandingkan karyawan pria.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	5	5,6%
D3	3	3,4%
S1	78	87,6%
Pasca Sarjana	3	3,4%
Total	89	100%

Tabel 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir

Sumber : Hasil pengolahan Data

Menurut hasil data yang diperoleh tabel 4.2 menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir pada responden yaitu SMA dengan persentase 5,6% (5 orang), D3 dengan persentase 3,4% (3 orang), S1 87,6% (78 orang), Pasca Sarjana 3,4% (3 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menempuh Pendidikan tingkat yang tinggi.

4.1.1.3 Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	67	75,3%
31-40 Tahun	22	24,7%
41-50 Tahun	0	0%
Total	89	100%

Tabel 4.3 Persentase Usia

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.3 menampilkan hasil yang menunjukkan bahwa 75,3% responden berusia antara 21 dan 30 tahun (67 orang) dan 24,7% berusia antara 31 dan 40 tahun (22 orang). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia responden termasuk kedalam usia produktif, dimana usia produktif sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	14	15,7%
1-5 Tahun	65	73%
5-10 Tahun	10	11,2%
Total	89	100%

Tabel 4.4 Persentase Lama Bekerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dengan mengacu pada data dalam tabel 4.4, dapat disarikan bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki variasi lama bekerja. Sejumlah 15,7% (14 individu) responden memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, sementara 73% (65 individu) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, dan 11,2% (10 individu) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Kompensasi

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata - Rata	Standar Deviasi
X1.1	89	1	5	4.24	0.829
X1.2	89	1	5	4.20	0.868
X1.3	89	1	5	4.42	0.736
X1.4	89	1	5	4.29	0.828
X1.5	89	1	5	4.22	0.849
X1.6	89	2	5	4.51	0.586
X1.7	89	1	5	4.33	0.796
X1.8	89	2	5	4.22	0.849
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.5, statistik deskriptif variabel kompensasi menggambarkan bahwa indikator X1.2 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 4.20. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki dampak yang lebih rendah terhadap persepsi responden, khususnya terkait dengan "besaran upah cukup memadai".

Indikator X1.6 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.51, mengidentifikasikamn bahwa indikator tersebut lebih berpengaruh terhadap persepsi responden yaitu "setiap tahunnya karyawan mendapatkan tunjangan hari raya". Secara keseluruhan, nilai standar deviasi yang jauh dari angka 0 (paling rendah adalah 0.05) menunjukkan bahwa setiap responden memiliki tanggapan yang beragam terhadap pernyataan yang ditentukan.

4.1.2.2 Hasil Analisis Statistik Dekskriptif Efikasi Diri

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Efikasi Diri

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata-Rata	Standar Deviasi
X2.1	89	3	5	4.43	0.583
X2.2	89	3	5	4.41	0.599
X2.3	89	3	5	4.38	0.593
X2.4	89	3	5	4.40	0.616
X2.5	89	3	5	4.42	0.561
X2.6	89	2	5	4.39	0.595
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Menurut hasil yang terdapat di tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata terendah dari statistik deskriptif variabel efikasi diri adalah 4.38, dengan indikator X2.3 sebagai referensi, menunjukkan dampak yang kurang signifikan terhadap responden, khususnya dalam aspek "karyawan yakin dalam mempertahankan kemampuan yang mereka miliki". Sementara itu, indikator X2.1 mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.43, menunjukkan dampak yang lebih besar terhadap responden, terutama dalam konteks "karyawan dapat menyelesaikan masalah yang mereka hadapi". Secara umum, nilai standar deviasi yang signifikan

(terendah 0.05) mencerminkan variasi yang cukup besar dalam tanggapan setiap responden terhadap pernyataan yang diajukan.

4.1.2.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata-Rata	Standar Deviasi
X3.1	89	3	5	4.56	0.602
X3.2	89	3	5	4.64	0.527
X3.3	89	2	5	4.47	0.739
X3.4	89	2	5	4.55	0.639
X3.5	89	3	5	4.56	0.583
X3.6	89	3	5	4.53	0.565
X3.7	89	1	5	4.24	0.003
X3.8	89	1	5	4.21	0.049
X3.9	89	2	5	4.52	0.658
X3.10	89	3	5	4.61	0.533
X3.11	89	2	5	4.30	0.759
X3.12	89	1	5	4.31	0.847
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dengan merujuk kepada informasi yang ada di tabel 4.8, analisis statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator X3.8, yakni sebesar 4.21, menandakan dampak yang kurang signifikan pada responden, khususnya terkait dengan pernyataan bahwa “tata warna di tempat kerja kurang tepat sehingga kurang indah dilihat”. Sementara itu, indikator X3.2 mencatat rata-rata tertinggi sebesar 4.64, menunjukkan dampak positif pada responden terkait dengan pernyataan bahwa “lampu di ruangan kerja berfungsi dengan baik”. Secara keseluruhan, nilai standar deviasi yang signifikan (terendah adalah 0.05) mengindikasikan variasi tanggapan yang bervariasi di kalangan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

4.1.2.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

	Jumlah	Minimal	Maksimal	Rata-Rata	Standar Deviasi
Y.1	89	2	5	4.38	0.665
Y.2	89	2	5	4.34	0.623
Y.3	89	4	5	4.47	0.502
Y.4	89	2	5	4.26	0.734
Y.5	89	2	5	4.24	0.678
Y.6	89	1	5	4.15	0.890
Y.7	89	1	5	4.15	0.952
Y.8	89	2	5	4.28	0.738
Y.9	89	3	5	4.43	0.521
Y.10	89	3	5	4.43	0.583
Y.11	89	3	5	4.39	0.595
Y.12	89	3	5	4.48	0.545
Valid N (listwise)	89				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa indikator Y.6 dan Y.7 memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dengan nilai 4.15 yang dimana menunjukkan bahwa indikator tersebut kurang berpengaruh terhadap responden, yaitu “karyawan merasa bekerja disini memiliki peluang untuk memajukan karir dan karyawan merasa didorong untuk mengembangkan serta menerapkan pendekatan baru untuk meningkatkan produktivitas”. Indikator Y.12 memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4.48, hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan berpengaruh terhadap responden, yaitu “karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sepanjang hari kerja”. Secara keseluruhan, nilai standar deviasi yang jauh dari angka 0 (paling rendah adalah 0.05) menunjukkan bahwa setiap responden memiliki tanggapan yang beragam terhadap pernyataan yang ditentukan.

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.9 Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.907	0.208	Valid
X1.2	0.936	0.208	Valid
X1.3	0.741	0.208	Valid
X1.4	0.871	0.208	Valid
X1.5	0.885	0.208	Valid
X1.6	0.593	0.208	Valid
X1.7	0.714	0.208	Valid
X1.8	0.831	0.208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $DF = N-2$ (89-2) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) atau 0,208. Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.10 di atas, terdapat delapan item laporan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,208). Sebagai hasil kesimpulan, dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan terkait variabel kompensasi dianggap valid. Oleh karena itu, variabel kompensasi dapat diandalkan sebagai alat penelitian.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 4.10 Uji Validitas Efikasi Diri

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.767	0.208	Valid
X2.2	0.832	0.208	Valid
X2.3	0.936	0.208	Valid
X2.4	0.926	0.208	Valid
X2.5	0.904	0.208	Valid
X2.6	0.830	0.208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu 0,208, nilai r_{tabel} dihitung dengan menghitung signifikansi statistik dengan derajat kebebasan $DF = N-2$ (89-2). Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji validitas; dari jumlah tersebut, enam klaim

memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,208). Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel efikasi diri adalah benar. Dengan demikian, variabel efikasi diri dapat dianggap sebagai alat penelitian yang valid.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.11 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.545	0.208	Valid
X3.2	0.573	0.208	Valid
X3.3	0.754	0.208	Valid
X3.4	0.762	0.208	Valid
X3.5	0.735	0.208	Valid
X3.6	0.798	0.208	Valid
X3.7	0.721	0.208	Valid
X3.8	0.763	0.208	Valid
X3.9	0.757	0.208	Valid
X3.10	0.728	0.208	Valid
X3.11	0.705	0.208	Valid
X3.12	0.719	0.208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

r_{tabel} diperoleh melalui evaluasi signifikansi statistik dengan derajat kebebasan $DF = N-2$ ($89-2$) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu sebesar 0,208. Berdasarkan uji validitas dalam tabel, nilai ini diperoleh 4.13, terdapat 12 pernyataan yang menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.208). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terkait dengan variabel lingkungan kerja dianggap valid. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

4.1.3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.12 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.680	0.208	Valid
Y.2	0.677	0.208	Valid
Y.3	0.611	0.208	Valid
Y.4	0.812	0.208	Valid
Y.5	0.777	0.208	Valid
Y.6	0.792	0.208	Valid
Y.7	0.834	0.208	Valid
Y.8	0.857	0.208	Valid
Y.9	0.656	0.208	Valid
Y.10	0.656	0.208	Valid
Y.11	0.659	0.208	Valid
Y.12	0.622	0.208	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai r_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus signifikansi statistik dengan derajat kebebasan (DF) sejumlah $N-2$ ($89-2$), pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu 0,208. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa terdapat 12 pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih tinggi daripada r_{tabel} (0,208).

Karenanya, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan terkait variabel produktivitas kerjs dianggap valid. Sehingga, variabel produktivitas dapat dijadikan sebagai alat penelitian.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa dapat diandalkan kuesioner sebagai penunjuk dari variabel penelitian Suatu kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's	Keterangan
Kompensasi (X1)	8	0.928	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	6	0.933	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	12	0.905	Reliabel
Produktivitas (Y)	12	0.915	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Melihat hasil data yang telah disajikan, terlihat bahwa semua variabel dalam Uji Reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada setiap variabel dianggap memiliki reliabilitas yang memadai dan dapat dipercayai untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah sebaran data normal maka digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Prosedur berikut diikuti saat melakukan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan metode Monte Carlo:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov Smirnov* dengan metode Monte Carlo sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	89
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.188

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Menurut hasil yang diberikan, uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.188, yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Toleransi digunakan sebagai indikator, dengan toleransi $> 0,10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen. Sebaliknya nilai toleransi $< 0,10$ menunjukkan adanya multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini. :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0.573	1.745
Efikasi Diri	0.881	1.135
Lingkungan Kerja	0.531	1.884
a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tampilan data terlihat toleransi yang dihasilkan setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Toleransi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,573 dan VIF sebesar 1,745 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel tersebut. Nilai toleransi variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,881 dan VIF 1,135 menunjukkan tidak terdapat bukti multikolinearitas pada variabel efikasi diri. Sedangkan nilai toleransi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,531 dan VIF sebesar 1,884 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians dalam model regresi. Untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, dapat digunakan metode uji koefisien korelasi Spearman's Rho. Cara ini melibatkan korelasi antara variabel independen dan sisa-sisa model. Kriteria pengujian ini memakai tingkat signifikansi 0,05 dengan pengujian dilakukan pada kedua arah 2 sisi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

Variabel	Kompensasi	Efikasi Diri	Lingkungan Kerja
Kompensasi	1.000	0.242	0.634
Efikasi Diri	0.242	1.000	0.374
Lingkungan Kerja	0.634	0.374	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Output tabel menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Oleh karena itu, tingkat kesalahan tidak meningkat secara signifikan seiring dengan bertambahnya ukuran kumpulan data.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas seperti Kompensasi (X1), Efikasi Diri (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara kolektif memengaruhi variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Berikut adalah rincian hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.374	4.879
Kompensasi	0.204	0.116
Efikasi Diri	0.378	0.158
Lingkungan Kerja	0.461	0.102

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data di atas, diperoleh persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 10.374 + 0.204 + 0.378 + 0.461 + e$$

1. Nilai Konstanta

Nilai tetap konstan dari 10.374 menandakan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel bebas seperti kompensasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, nilai produktivitas akan tetap stabil pada angka 10.374.

2. Koefisien Kompensasi

Adanya variabel kompensasi memiliki dampak positif yang konsisten terhadap tingkat produktivitas kerja, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,204. Ini berarti bahwa peningkatan dalam variabel kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,204. Dengan kata lain, kenaikan pada variabel kompensasi berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, penurunan dalam variabel kompensasi akan mengakibatkan penurunan dalam variabel produktivitas kerja.

2. Koefisien Efikasi Diri

Variabel efikasi diri memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja, terillustrasi dengan koefisien regresi sebesar 0.378. Artinya, peningkatan dalam variabel efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.378 pada variabel produktivitas kerja. Demikian pula, kenaikan dalam variabel efikasi diri berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, penurunan

dalam variabel efikasi diri akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

3. Koefisien Lingkungan Kerja

Koefisien regresi sebesar 0,461 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas sebesar 0,461 diharapkan berasal dari perbaikan faktor lingkungan di tempat kerja. Dengan kata lain, kenaikan variabel lingkungan kerja secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, penurunan variabel lingkungan kerja juga akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja seiring dengan penurunan tersebut.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Evaluasi koefisien determinasi digunakan untuk mengukur efektivitas model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, menggunakan analisis koefisien determinasi untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi Produktivitas Kerja (Y), dengan mempertimbangkan variabel independen seperti kompensasi (X1), efikasi diri (X2), dan lingkungan kerja (X3). Berikut adalah hasil evaluasi koefisien determinasi dalam kerangka penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.474	4.27422

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,474. Artinya, sekitar 47,4% dari variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja. Sisanya, sekitar 52,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

4.1.7.2 Uji F

Tujuan menggunakan uji F dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah variabel bebas seperti kompensasi (X1), efikasi diri (X2), dan lingkungan kerja (X3), yang diikutsertakan dalam model, secara bersamaan (Y). Hasil uji F dalam penelitian ini juga disajikan berikutnya :

Tabel 4.19 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	27.455	0.000 ^b
Residual		
Total		
a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja		
b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, Kompensasi		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini Ftabel diperoleh dari :

$$F_{\text{tabel}} = f(k ; n-k-1)$$

$$F = (89-3-1)$$

$$F = (85)$$

Pada tingkat signifikansi 0.05, nilai yang terkait dengan 85 dalam distribusi nilai tabel F adalah 2.712. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan nilai tabel F (Ftabel) sebesar 2.712. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan berdasarkan data yang telah dihasilkan sebagai berikut :

Berdasarkan data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X1), efikasi diri (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditegaskan oleh nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai fhitung $27.455 > f_{\text{tabel}} 2.712$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dapat ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_4) dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), efikasi diri (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berperan dalam memengaruhi produktivitas (Y).

4.1.7.3 Uji t

Dalam penelitian ini, dilakukan penggunaan uji t untuk menilai tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial. Artinya, uji t membantu mengukur sejauh mana kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara individual. Berikut adalah hasil uji t yang relevan.

Tabel 4.20 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.126	0.036
Kompensasi	1.761	0.082
Efikasi Diri	2.396	0.019
Lingkungan Kerja	4.502	0.000

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada penelitian ini t_{tabel} diperoleh dengan cara :

$$t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t(0.05/2 ; 89-3-1)$$

$$t_{tabel} = t(0.025 ; 85)$$

Dalam distribusi nilai tabel t, angka 84 pada tingkat signifikansi 0.025 setara dengan 1.988. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, nilai tabel t yang digunakan adalah 1.988, sesuai dengan data yang diperoleh. Maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Analisis data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dalam hubungan antara Variabel kompensasi (X1) dan produktivitas kerja (Y) adalah 1.761, lebih rendah daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.988. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Kesimpulan ini mendukung penerimaan H_0 dan penolakan H_1 , mengindikasikan bahwa tidak ada dampak yang signifikan dari Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H1 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel Efikasi Diri (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Sebaliknya, dalam kaitannya dengan produktivitas kerja (Y), variabel efikasi diri (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.396, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1.988. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan ini menandakan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_2 , menegaskan bahwa efikasi diri (X2) secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja (Y) karyawan.

H2 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Dari analisis data, terlihat bahwa nilai t_{hitung} 4.502 melebihi nilai t_{tabel} 1.988. Maka, dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Kesimpulan ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_3), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara spesifik, kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Asia Bina Parama (EF), hal ini diperoleh melalui pengujian hipotesis dalam uji t.

Dalam pengujian hipotesis ini, ditemukan bahwa pemberian kompensasi tidak berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor utama yang memengaruhi peningkatan

produktivitas kerja bukanlah kompensasi. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Yulianto *et al.*, (2023), yang juga menyimpulkan hal yang serupa bahwa peran kompensasi lebih bersifat sebagai motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih rajin. Oleh karena itu, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang memadai, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai dan senang dalam menjalankan tugasnya.

Temuan ini didukung oleh hasil survei yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi, khususnya pada pernyataan "Setiap tahunnya karyawan mendapatkan tunjangan hari raya." Meskipun menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten menerima tunjangan hari raya setiap tahun, kemungkinan besar hal tersebut tidak memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja.

4.2.2 Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara sebagian, Efikasi Diri (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di PT. Asia Bina Param (EF). Ini berdasarkan pengujian hipotesis dalam uji t. Fakta bahwa sebagian besar karyawan setuju "karyawan dapat menyelesaikan masalah yang mereka hadapi" adalah bukti dari hal ini.

Penelitian sebelumnya sudah cukup menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penelitian Suk *et al.*, (2018) dan Putri *et al.*, (2023) mendukung bahwa efikasi diri mempengaruhi produktivitas kerja.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar, lingkungan kerja (X3) memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Asia Bina Parama (EF). Ini berdasarkan pengujian hipotesis dalam uji t. Fakta bahwa Sebagian besar karyawan setuju "lampu diruangan kerja berfungsi dengan baik" adalah bukti dari hal ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat mereka produktif dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya telah cukup menunjukkan bahwa lingkungan kerja di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas. Wahyuningsih (2018) dalam studinya menyatakan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bersifat positif dan signifikan. Penelitian oleh Syahputra *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Dahlia (2019) juga menyimpulkan hal serupa, dengan menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja..

4.3 Implikasi Penelitian

- Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa implikasi yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan, yang antara lain adalah:

4.3.1 Implikasi Teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini mencatat bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas karyawan di PT Asia Bina Parama (EF). Sementara kompensasi hanya menjadi salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Umumnya, setiap perusahaan berharap agar karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sehingga mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka demi mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Implikasi Praktis

Hal ini dapat dibuktikan, walaupun kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus selalu memerhatikan kebutuhan karyawannya dengan layak. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa bahwa kebutuhannya tidak diperhatikan dengan baik, jika hal tersebut terjadi maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Tentu saja hal itu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan

produktivitas perusahaan juga.

Efikasi diri mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pada tingkat atau dalam situasi tertentu, dan ini memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan. Pengakuan dan insentif dari perusahaan dapat diberikan kepada karyawan sebagai respons terhadap pencapaian kepuasan kinerja mereka.

Keadaan positif di lingkungan kerja berdampak positif pada produktivitas, sehingga penting untuk memberikan perhatian pada isu-isu lingkungan kerja. Suasana kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan dalam produktivitas kerja.