BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya Home Industri Roti Monasqu

Home Industri Roti Monasqu merupakan sebuah perusahaan perorangan yang didirikan pada awal tahun 2013 oleh Bapak Sutadi yang terletak di Dusun Gilang Rt 02 Rw 06 Desa Gilang Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung dimana home industri ini bergerak pada bidang industri makanan yang memproduksi berbagai aneka roti manis. Awal mula pendirian usaha ini dilakukan oleh Bapak Sutadi (pemilik) dengan dibantu Bapak Meslan dan 3 orang lainya dimana mereka mencoba membuat roti sendiri dengan cara manual setelah itu menawarkan produk tersebut ke sekitar tetangga dan mendapatkan respon yang baik sehingga ia mulai meneruskan usaha tersebut sampai sekarang.

Pada awal pendirian karyawan masih sedikit dan upah yang didapat juga masih sedikit serta belum banyak mesin-mesin yang canggih. Namun seiring berjalanya waktu upah yang didapat pun meningkat dan sekarang ini Home Industri Roti Monasqu mempunyai karyawan 55 yang terdiri dari 2 bagian yaitu bagian pengemasan dan bagian produksi. Karyawan menerima upah sesuai hasil produk yang dihasilkan dimana hari kerja dan jam kerja karyawan disana berbeda-beda dimana karyawan pengemasan pada hari selasa-sabtu mulai pukul 06.00-14.00WIB dan

karyawan produksi pada hari senin-sabtu mulai pukul 06.00-16.00 WIB dengan masing-masing mendapatkan waktu istirahat 1 jam.

Dalam proses pembuatan roti awal pendirian masih menggunakan alat manual seperti proses pengemasan yang masih dislomot dengan lilin dan proses oven yang masih menggunakan ove kecil namun, sekarang sudah memakai alat modern yang sesuai standar produksi selain itu memerlukan bahan baku sperti tepung, garam, telur, minyak, ragi, margarin, coklat, dan perasa. Kegiatan pemasaran produksi masih sekitar wilayah tulungagung melalui mulut ke mulut yang semakin lama semakin dikenal oleh masyarakat serta menerima pesanan dari dalam jumlah banyak atau sedikit. Home Industri Roti Monasqu memiliki beberapa varian rasa seperti coklat, strowberi, durian dan mocca.

Proses produksi Roti di Home Industri Roti Monasqu:

a. Pemilihan bahan baku yang berkualitas baik dari tempat bahan baku, penimbangan bahan secara teliti dan tepat, untuk penimbangan air pastikan tidak berlebihan sehingga adonan menjadi lembek.
b. Pengadukan/mixing dimana semua bahan kering diaduk dulu selama 5 menit sebelum air dan mentega dimasukkan, lakukan pencapuran semua bahan secara merata, lalu dilakukan fermentasi (ragi) selama 10-20 menit agar adonan mengembang sempurna.
c. Pembuatan adonan bagi adonan sesuai dengan berat yang diinginkan lalu bentuk lapisan kertas dipermukaan adonan, sehingga dapat

menahan gas yang dihasilkan sampai tekstur roti halus setelah itu lakukan fermentasi kembali 10-15 menit selam proses ini.

d. Adonan harus ditutup dengan plastik agar tidak kering.

e. Bentuk adonan roti sesuai bentuk produk untuk roti manis dapat diisi dengan berbagai isian, tetapi jangan terlalu banyak.

f. Pencetaan adonan dengan meletakkan adonan dalam loyang (untuk roti manis) atur jarak adonan di loyang agar tidak menempel dan dapat memberikan ruang untuk pemesanan sisi roti. Olesi loyang dengan minyak atau gunakan lapisan kertas agar tidak lengket dan pastikan loyang selalu dalam keadaan bersih, baik sebelum dan sesudah digunakan.

g. Pembakaran adonan dengan temperatur oven sesuai dengan jenis roti yang akan dibakar untuk roti manis oven dengan suhu 180 drajat selama 5-10 menis setelah matang keluarkan roti dari loyang.

h. Proses akhir yaitu dinginkan roti terlebih dahulu sebelum dilakukan pengemasan, saat pengemasan berlangsung, pastikan ruang selalu bersih dengan ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.

2. Visi, Misi Dan Manfaat Home Industri Roti Monasqu

a. Visi

Menyediakan produk roti yang berkualitas tinggi namun dengan harga terjangkau yang bersaing serta memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

b. Misi

Memperluas lapangan kerja untuk masyarakat sekitar tempat produksi, menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten, memuaskan konsumen, serta menjadi usaha yang dikenal secara luas oleh masyarakat.

c. Manfaat

Home Industri Roti Monasqu dapat memberikan manfaat di lingkungan tulungagung antara lain sebagai berikut: membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan mengurangi pengaguran, memudahkan masyarakat dalam menikmati roti siap saji, meningkatkan taraf hidup atau tingkat kesejahteraan masyarakat sekitar, dan berbagi marketing terhadap warung-warung kecil sehingga warung-warung kecil mendapat keuntungan produk.

3. Struktur Organisasi

a. Pemilik

Sebagai pemilik usaha harus dapat memberikan pedoman kerja keapada bawahanya, menentukan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang mengembangkan rencana jangka panjang atau suatu kebijak perusahaan dalam usahannya meningkatkan penjualan dan laba usaha, mengangkat atau memberhentikan karyawan, memberikan gaji karyawan.

b. Bagian Produksi

Bertugas mengkoordinir, mengawasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan produksi agar dapat terlaksana secara ekonomis dan efisien, bertanggung jawab atas terjadinya bahan mentah, bahan penolong, yang dibutuhkan untuk proses produksi maupun produk jadi yang ada, memberikan laporan produksi kepada pemilik.

c. Bagian Keuangan

Bertugas mengelola administrasi keuangan, menyimpan arsip-arsip dengan baik sehingga bila sewaktu-waktu diadakan pengontrolan, bertanggung jawab atas kelancaran administrasi perusahaan, bertanggung jawab kepada pemilik dengan memberikan laporan keuangan.

d. Bagian Pengemasan

Bertugas mengemas produk dengan baik sesuai prosedur perusahaan.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung. Adapun jumlah responden yang ditentukan peneliti sebagai sampel adalah sebanyak 55 karyawan dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Setiap responden diberi lembaran kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang mengisi kuesioner ini adalah seluruh karyawan di Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dengan jumlah sampel 55 responden. Responden yang diamati dalam penelitian ini yaitu meliputi Usia, Jenis Kelamin, Bagian, Lama Bekerja, dan Pendidikan Terakhir. Dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Home Industri Roti ,Monasqu maka diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia karyawan pada Home Industri Roti Monasqu dapat dijelaskan pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
>20 tahun	26	47,27
31-40	17	30,91
41-50	10	18,18
51-60	2	3,6
Total	**55**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungangung didominasi oleh responden dengan rentang usia >20 tahun sebanyak 26 orang atau 47,21%. Diikuti responden dengan umur 31-40 yang berjumlah 17 orang atau 30,91%, kemudian diikuti dengan responden usia 41-50 sebanyak 10 orang atau 18,18% dan yang paling sedikit adalah responden yang usia 50-60 dengan jumlah 2 orang atau 3,6%. Tingginya jumlah karyawan yang berusia >20 tahun membuktikan bahwa Home Industri Monasqu

Ngunut Tulungagung membutuhkan karyawan dengan usia produktif, karena di usia tersebut karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mudah beradaptasi dengan lingkungan, jadi diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	8	14,54
Perempuan	47	85,46
Total	**55**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasrkan jenis kelamin pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung didominasi oleh responden perempuan. Responden dengan jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebanyak 47 orang atau 85,46%. Sedangkan sisanya sebanyak 8 orang atau 14,54% berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki, karena Home Industri Roti Monasqu lebih banyak membutuhkan karyawan perempuan, karena karyawan perempuan lebih cepat dan cekatan dalam membuat Roti dibandingkan laki-laki.

3. Data Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Adapun data mengenai bagian pekerjaan responden Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jelu	2	3,63
Peking	3	5,46
Pembuat mixer coklat	1	1,82
Produksi	15	27,27
Ngopen	3	5,46
Serabutan	30	54,54
Keuangan	1	1,82
Total	**55**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung didominasi bagian serabutan yang berjumlah 30 orang atau 54,54%, selanjutnya diikuti bagian produksi yang berjumlah 15 orang atau 27,27%, bagian peking dan bagian ngopen yang sama-sama berjumlah 3 orang atau 5,46%. Diikuti bagian jelu yang berjumlah 2 orang atau 3,63% dan bagian yang paling sedikit yaitu bagian pembuatan mixer dan keuangan yang sama-sama berjumlah 1 orang atau 1,82%.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	8	14,55
2-3 Tahun	20	36,36
4-5 Tahun	14	25,46
>5 Tahun	13	23,63
Total	**55**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung didominasi oleh responden rentang lama bekerja 2-3 tahun yang berjumlah 20 orang atau 36,36%. Responden dengan lama bekerja <9 tahun dalam penelitian ini sebanyak 8 orang atau 14,55%, lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 14 orang atau 25,46% dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 13 orang atau 23,63%.

5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persetase (%)
SD	5	9,09
SMP	38	69,09
MTSN	10	18,18
SMA	2	3,64
Total	**55**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari data tabel 4.5 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung diketahui responden yang berpendidikan SD dalam penelitian ini sebanyak 5 orang atau 9,09%, responden berpendidikan SMP sebanyak 38 atau 69,09%, responden berpendidikan MTSN sebanyak 10 orang atau 18,18%, dan responden berpendidikan SMA sebanyak 2 orang atau 3,64%. Berdasarkan deskripsi responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMP, karena memiliki semangat yang tinggi untuk belajar dan mudah untuk dibentuk sesuai dengan keinginan perusahaan.

D. Deskripsi Variabel

Berdasarkan judul dan perumusan masalah dimana penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen, 1 variabel intervening dan 1 variabel dependen yaitu, Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 55 karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung. Data variabel diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Skala pengukuran yang digunakan adalah:

Tabel 4.6
Tingkat Presentase

Tingkat Layanan	Persentase	Deskripsi
4,20 – 5,00	84,0% - 100%	Sangat Baik
3,40 – 4,19	68,0% - 83,9%	Baik
2,60 – 3,39	52,0% - 67,9%	Cukup Baik
1,80 – 2,59	36,0% - 51,9%	Tidak Baik
1,00 – 1,79	20,0% - 35,9%	Sangat Tidak Baik

Untuk menerangkan variable penelitian. Dari pernyataan responden ini akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan nilai terendah. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam uraian sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Dari variabel lingkungan kerja berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan: Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan (X1.1.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	5	9.1	10
3	Netral	3	7	12.7	21
4	Setuju	4	23	41.8	92
5	Sangat Setuju	5	19	34.5	95
Jumlah			55	100%	219
Rata-rata Skor					3.981

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.7 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 23 (41.8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat

diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.

Tabel 4.8
Pernyataan: Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan (X1.1.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	4	7.3	8
3	Netral	3	13	23.6	39
4	Setuju	4	27	49.1	108
5	Sangat Setuju	5	10	18.2	50
Jumlah			55	100%	206
Rata-rata Skor					3.7455

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.8 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49.1%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan.

Tabel 4.9
Pernyataan: Penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan (X1.2.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	1	1.8	2
3	Netral	3	12	21.8	36
4	Setuju	4	28	50.9	112
5	Sangat Setuju	5	14	25.5	70
Jumlah			55	100%	220
Rata-rata Skor					4.000

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.9 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 28 (50.9%), sedangkan

yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan.

Tabel 4.10
Pernyataan: Suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan (X1.2.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	3	5.5	3
2	Tidak Setuju	2	17	30.9	34
3	Netral	3	14	25.5	42
4	Setuju	4	9	16.4	36
5	Sangat Setuju	5	12	21.8	60
Jumlah			55	100%	175
Rata-rata Skor					3.1818

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.10 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi tidak setuju sebanyak 17 (30.9%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 3 (5.5%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan.

Tabel 4.11
Pernyataan: Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja (X1.3.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	5	9.1	10
3	Netral	3	19	34.5	57
4	Setuju	4	24	43.6	96
5	Sangat Setuju	5	7	12.7	35
Jumlah			55	100%	198
Rata-rata Skor					3.600

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.11 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 24 (43.6%), sedangkan

yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 5 (9.1%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja.

Tabel 4.12
Pernyataan: Hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis (X1.3.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	3	5.5	6
3	Netral	3	13	23.6	39
4	Setuju	4	31	56.4	124
5	Sangat Setuju	5	7	12.7	35
Jumlah			55	100%	205
Rata-rata Skor					3.7273

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.12 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 24 (43.6%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.1%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis.

Tabel 4.13
Pernyataan: Hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami kesulitan (X1.3.3)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	3	5.5	6
3	Netral	3	12	21.8	36
4	Setuju	4	31	56.4	124
5	Sangat Setuju	5	8	14.5	40
Jumlah			55	100%	207
Rata-rata Skor					3.7636

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.13 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 31 (56.4%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami kesulitan (X1.3.3).

Tabel 4.14
Rata-rata pilihan responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item	Rata-rata	Ket.
1	Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan (X1.1.1)	3.9818	Sangat Baik
2	Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan (X1.1.2)	3.7455	Sangat Baik
3	Penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan (X1.2.1)	4.000	Baik
4	Suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan (X1.2.2)	3.1818	Baik
5	Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja (X1.3.1)	3.600	Baik
6	Hubungan antara sesama karyawan mampu menciptakan suasana yang harmonis (X1.3.2)	3.7273	Baik
7	Hubungan antar karyawan membantu saat anda mengalami keuslitan (X1.3.3)	3.7636	Baik
Rata-rata		3.7142	Baik

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 4.000 dengan kriteria sangat baik yaitu Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 3.1818 dengan kriteria baik yaitu Suhu udara sesuai dengan kenyamanan karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Dari variabel disiplin kerja berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pernyataan: Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya (X2.1.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	2	3.6	4
3	Netral	3	7	12.7	21
4	Setuju	4	23	41.8	92
5	Sangat Setuju	5	23	41.8	115
Jumlah			55	100%	232
Rata-rata Skor					4.2182

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.15 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju dan setuju sebanyak 23 (41.8%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 2 (3.6%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Tabel 4.16
Pernyataan: Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin (X2.1.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	1	1.8	2
3	Netral	3	6	10.9	18
4	Setuju	4	37	67.3	148
5	Sangat Setuju	5	11	20	55
Jumlah			55	100%	223
Rata-rata Skor					4.0545

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.16 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 37 (67.3%), sedangkan

yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Tabel 4.17
Pernyataan: Karyawan selalu mematuhi sistem kerja yang ada ditempat kerja (X2.2.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	2	3.6	4
3	Netral	3	10	18.2	30
4	Setuju	4	38	69.1	152
5	Sangat Setuju	5	5	9.1	25
Jumlah			55	100%	211
Rata-rata Skor					3.8364

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.17 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 38 (69.1%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 2 (3.6%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Karyawan selalu mematuhi sistem kerja yang ada ditempat kerja.

Tabel 4.18
Pernyataan: Karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing (X2.3.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	2	3.6	4
3	Netral	3	5	9.1	15
4	Setuju	4	32	58.2	128
5	Sangat Setuju	5	16	29.1	80
Jumlah			55	100%	227
Rata-rata Skor					4.1273

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.18 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 32 (58.2%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 2 (3.6%), maka

dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Tabel 4.19
Pernyataan Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti (X2.4.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	SangaTidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	4	7.3	8
3	Netral	3	20	36.4	60
4	Setuju	4	20	36.4	80
5	Sangat Setuju	5	11	20	55
Jumlah			55	100%	203
Rata-rata Skor					3.6909

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.19 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju dan netral sebanyak 20 (36.4%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 4 (7.3%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.20
Pernyataan: Karyawan bekerja saling menghargai satu sama lain dengan karyawan (X2.5.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3	5.5	6
3	Netral	3	11	20	33
4	Setuju	4	28	50.9	112
5	Sangat Setuju	5	13	23.6	65
Jumlah			55	100%	216
Rata-rata Skor					3.9273

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.20 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 28 (50.9%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 3 (5.5%), maka

dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk karyawan bekerja saling menghargai satu sama lain dengan karyawan.

Tabel 4.21
Pernyataan: Karyawan selalu sopan santun dalam bekerja (X2.5.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3	5.5	6
3	Netral	3	12	21.8	36
4	Setuju	4	27	49.1	108
5	Sangat Setuju	5	13	23.6	65
Jumlah			55	100%	215
Rata-rata Skor					3.9091

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.21 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49.1%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 3 (5.5%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk karyawan selalu sopan santun dalam bekerja.

Tabel 4.22
Rata-rata pilihan responden pada Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Rata-rata	Ket.
1	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya (X2.1.1)	4.2182	Sangat Baik
2	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin (X2.1.2)	4.0545	Baik
3	Karyawan selalu mematuhi sistem kerja yang ada ditempat kerja (X2.2.1)	3.8364	Baik
4	Karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing (X2.3.1)	4.1273	Baik
5	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti (X2.4.1)	3.6909	Baik
6	Karyawan bekerja saling menghargai satu sama lain dengan karyawan (X2.5.1)	3.9273	Baik
7	Karyawan selalu sopan santun dalam bekerja (X2.5.2)	3.9091	Baik
Rata-rata		3.966243	Baik

Sumber Data: Pengolahan Data Primer,2019

Berdasarkan tabel di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 4.2182 dengan kriteria sangat baik yaitu Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 3.6909 dengan kriteria baik yaitu karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

3. Kompensasi (Z)

Dari variabel kompensasi berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut:

Tabel 4.23
Pernyataan: Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapan (Z1.1.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	10	18.2	30
4	Setuju	4	27	49.1	108
5	Sangat Setuju	5	18	32.7	90
Jumlah			55	100%	228
Rata-rata Skor					4.1455

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.23 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49.1%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 10 (18.2%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.24
Pernyataan: Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan (Z1.1.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	8	14.5	16
3	Netral	3	13	23.6	39
4	Setuju	4	26	47.3	104
5	Sangat Setuju	5	7	12.7	35
Jumlah			55	100%	195
Rata-rata Skor					3.5455

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.24 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 26 (47.3%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk Gaji

yang diberikan perusahaan pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.25
Pernyataan: Bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan sesuai dengan hasil yang dicapai (Z1.2.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	4	7.3	4
2	Tidak Setuju	2	6	10.9	12
3	Netral	3	11	20	33
4	Setuju	4	21	38.2	84
5	Sangat Setuju	5	13	23.6	65
Jumlah			55	100%	198
Rata-rata Skor					3.600

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.25 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 21 (38.2%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 4 (7.3%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan sesuai dengan hasil yang dicapai.

Tabel 4.26
Pernyataan: Bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Z1.2.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	3	5.5	3
2	Tidak Setuju	2	5	9.1	10
3	Netral	3	11	20	33
4	Setuju	4	23	41.8	92
5	Sangat Setuju	5	13	23.6	65
Jumlah			55	100%	205
Rata-rata Skor					3.6909

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.26 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 23 (41.8%), sedangkan

yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 3 (5.5%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4.27
Pernyataan: Perusahaan memberikan tunjangan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan (Z1.3.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	5	9.1	10
3	Netral	3	10	18.2	30
4	Setuju	4	27	49.1	108
5	Sangat Setuju	5	12	21.8	60
Jumlah			55	100%	209
Rata-rata Skor					3.800

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.27 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 27 (49.1%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Perusahaan memberikan tunjangan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan.

Tabel 4.28
Pernyataan: Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawan (Z1.3.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	1	1.8	2
3	Netral	3	19	34.5	57
4	Setuju	4	23	41.8	92
5	Sangat Setuju	5	11	20	55
Jumlah			55	100%	207
Rata-rata Skor					3.7636

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.28 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 23 (41.8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawan.

Tabel 4.29
Pernyataan: Perusahaan memberikan tunjangan pensiunan pada karyawan (Z1.3.3)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1
2	Tidak Setuju	2	4	7.3	8
3	Netral	3	10	18.2	30
4	Setuju	4	25	45.5	100
5	Sangat Setuju	5	15	27.3	75
Jumlah			55	100%	214
Rata-rata Skor					3.8909

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.29 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 25 (45.5%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Perusahaan memberikan tunjangan pensiunan pada karyawan.

Tabel 4.30
Rata-rata pilihan responden pada Variabel Kompensasi (Z)

No	Item	Rata-rata	Ket.
1	Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapan (Z1.1.1)	4.145	Baik
2	Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan (Z1.1.2)	3.5455	Baik
3	Bonus yang diberikan perusahaan pada karawan sesuai dengan hasil yang dicapai (Z1.2.1)	3.600	Baik
4	Bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Z1.2.2)	3.6909	Baik
5	Perusahaan memberikan tunjangan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan (Z1.3.1)	3.800	Baik
6	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawan (Z1.3.2)	3.7636	Baik
7	Perusahaan memberikan tunjangan pensiunan pada karyawan (Z1.3.3)	3.8909	Baik
Rata-rata		3.7766	Baik

Sumber Data: Pengolahan Data Primer,2019

Berdasarkan tabel di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 4.145 dengan kriteria sangat baik yaitu Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 3.600 dengan kriteria baik yaitu Bonus yang diberikan perusahaan pada karawan sesuai dengan hasil yang dicapai. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari variabel kinerja karyawan berikut ini hasil akumulasi jawaban dari 55 responden sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pernyataan: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan cekatan (Y1.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	4	7.3	12
4	Setuju	4	16	29.1	64
5	Sangat Setuju	5	35	63.6	175
Jumlah			55	100%	215
Rata-rata Skor					4.5636

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.31 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 35 (63.6%), sedangkan yang memilih nilai terendah netral sebanyak 4 (7.3%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan cekatan.

Tabel 4.32
Pernyataan: Skill saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Y1.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	7	12.7	21
4	Setuju	4	34	61.8	136
5	Sangat Setuju	5	14	25.5	70
Jumlah			55	100%	227
Rata-rata Skor					4.1273

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.32 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 34 (61.8%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 7 (12.7%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk Skill saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Tabel 4.33
Pernyataan: Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan (Y2.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	7	12.7	21
4	Setuju	4	26	47.3	104
5	Sangat Setuju	5	22	40	110
Jumlah			55	100%	235
Rata-rata Skor					4.2727

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.33 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 26 (47.3%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 7 (12.7%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.34
Pernyataan: Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai target unit kerja (X1.2.2)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	3	5.5	9
4	Setuju	4	19	34.5	76
5	Sangat Setuju	5	33	60	165
Jumlah			55	100%	250
Rata-rata Skor					4.5455

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.34 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 33 (60%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 3 (5.5%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat

setuju untuk Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai target unit kerja.

Tabel 4.35
Pernyataan: Para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan Rapi (Y3.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	4	7.3	12
4	Setuju	4	21	38.2	84
5	Sangat Setuju	5	30	54.5	150
Jumlah			55	100%	246
Rata-rata Skor					4.4727

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.35 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 30 (54.5%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 4 (7.3%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan Rapi.

Tabel 4.36
Pernyataan: Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan (Y4.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	1	1.8	2
3	Netral	3	7	12.7	21
4	Setuju	4	33	60	132
5	Sangat Setuju	5	14	25.5	70
Jumlah			55	100%	225
Rata-rata Skor					4.0909

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.36 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi setuju sebanyak 33 (60%), sedangkan yang memilih nilai terendah tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), maka

dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.37
Pernyataan: Para karyawan selalu mengutamakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan agar cepat selesai (Y5.1)

No	Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	0	0	0
3	Netral	3	11	20	33
4	Setuju	4	18	32.7	72
5	Sangat Setuju	5	26	47.3	130
Jumlah			55	100%	235
Rata-rata Skor					4.2727

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel 4.37 di atas disimpulkan bahwa dari 55 responden yang memilih nilai tertinggi sangat setuju sebanyak 26 (47.3%), sedangkan yang memilih nilai terendah sangat tidak setuju sebanyak 11 (20%), maka dapat diartikan bahwa responden cenderung sangat setuju untuk Para karyawan selalu mengutamakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan agar cepat selesai.

Tabel 4.38
Rata-rata pilihan responden pada Variabel Kinerja (Y)

No	Item	Rata-rata	Ket.
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan cekatan (Y1.1)	4.5636	Sangat Baik
2	Skill saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Y1.2)	4.1273	Baik
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan (Y2.1)	4.2727	Sangat Baik
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai target unit kerja (X1.2.2)	4.5455	Baik
5	Para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan Rapi (Y3.1)	4.4727	Sangat Baik
6	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan (Y4.1)	4.0909	Baik
7	Para karyawan selalu mengutamakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan agar cepat selesai (Y5.1)	4.2727	Sangat Baik
Rata-rata		4.3350	Sangat Baik

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan table di atas jika dilihat dari nilai mean atau dari nilai mean pernyataan yang mendapatkan skor tertingginya adalah 4.5636 dengan kriteria sangat baik yaitu Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan cekatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah perolehan nilai 4.0909 dengan kriteria baik yaitu Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Pengukuran validitas menggunakan analisis Pearson Product Moment. Untuk menentukan valid tidaknya

instrumen dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan r tabel pada tarif signifikan 5%. Apabila maka instrumen dinyatakan valid dan cocok untuk dijadikan sebagai pengambilan data. Dalam mengetahui tingkat kevalidan instrumen, peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Tabel 4.39
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	0.759	0,224	Valid
X2	0.786	0,224	Valid
X3	0.612	0,224	Valid
X4	0.633	0,224	Valid
X5	0.751	0,224	Valid
X6	0.719	0,224	Valid
X7	0.719	0,224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22.0, 2019.

Table 4.39 menunjukkan bahwa dari ke 7 butir pertanyaan, semua pertanyaan yang dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	0,619	0,224	Valid
X2	0,584	0,224	Valid
X3	0,410	0,224	Valid
X4	0,563	0,224	Valid
X5	0,634	0,224	Valid
X6	0,781	0,224	Valid
X7	0,770	0,224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22.0, 2019.

Table 4.40 menunjukkan bahwa dari ke 7 butir pertanyaan, semua pertanyaan dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	0,699	0,224	Valid
X2	0,783	0,224	Valid
X3	0,796	0,224	Valid
X4	0,819	0,224	Valid
X5	0,841	0,224	Valid
X6	0,774	0,224	Valid
X7	0,759	0,224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22.0, 2019.

Table 4.41 menunjukkan bahwa dari ke 7 butir pertanyaan, semua pertanyaan yang dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	0,470	0,224	Valid
X2	0,751	0,224	Valid
X3	0,394	0,224	Valid
X4	0,563	0,224	Valid
X5	0,570	0,224	Valid
X6	0,390	0,224	Valid
X7	0,525	0,224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2019.

Table 4.42 menunjukkan bahwa dari ke 7 butir pertanyaan, semua pertanyaan yang dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu kegiatan untuk menguji benar tidaknya data sehingga dapat digunakan dalam menentukan mutu suatu hasil penelitian. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan

metode *Alpa Croncbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai1.

Skala ini dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reg yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:[117]

1) Nilai Alpha Cronbach's 0,00 s.d.0,20 berarti kurang reliabel
2) Nilai Alpha Cronbach's 0,21 s.d.0,40 berarti agak reliabel
3) Nilai Alpha Cronbach's 0,42 s.d.0,60 berarti cukup reliabel
4) Nilai Alpha Cronbach's 0,61 s.d.0,80 berarti reliabel

Nilai Alpha Cronbach's 0,81 s.d.1,00 berarti sangat reliabel Dalam penelitian ini reliabilitas dilihat dari besarnya nilai croncbach's alpha yang harus lebih besar atas sama dengan 0,60 sehingga mengindikasikan bahwa data memiliki reliabilitas yang memadai. Hasil uji reliabilitas ke tiga variabel disajikan dalam bentuk tabel 4.43 dibawah ini:

Tabel 4.43
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croncbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,826
Disiplin Kerja	0,742
Kompensasi	0,981
Kinerja Karyawan	0,632

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22.0, 2019.

[117]Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hal.97

Dari hasil uji reliabilitas kuesioner pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa di peroleh data nilai cronbach's alpha > 0.60. Maka dapat diartikan bahwa dari semua variabel yaitu semua variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati norma, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distrubusi normal.[118]

Hasil uji normalitas dalam hasil analisis data, dapat dilihat pada tabel 4.44 sebagai berikut:

Tabel 4.44
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0051326
	Std. Deviation	1.02484152
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.057
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

[118] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika*..., hal.93

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) dari uji Kolmogrof-Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan resgresi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai α sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengetahui dan mendeteksi ada atau tidaknya hubungan linear yang erat diantara variabel-variabel bebas di dalam perhitungan. Apabila terdapat multikolineritas yang tinggi, maka akan menyebabkan kesulitan untuk membedakan dan memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Salah satu cara untuk melihat hubungan tersebut adalah dengan melihat matriks koefisien kovarian dari hasil pengolahan data. Semakin besar koefisien kovarian semakin tinggi multikolineritas maka semakin erat hubungan antar kedua variabel bebas tersebut.

Tabel 4.45
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.504	1.986
	X2	.661	1.514
	Z	.542	1.844

a. Dependent Variable: Y

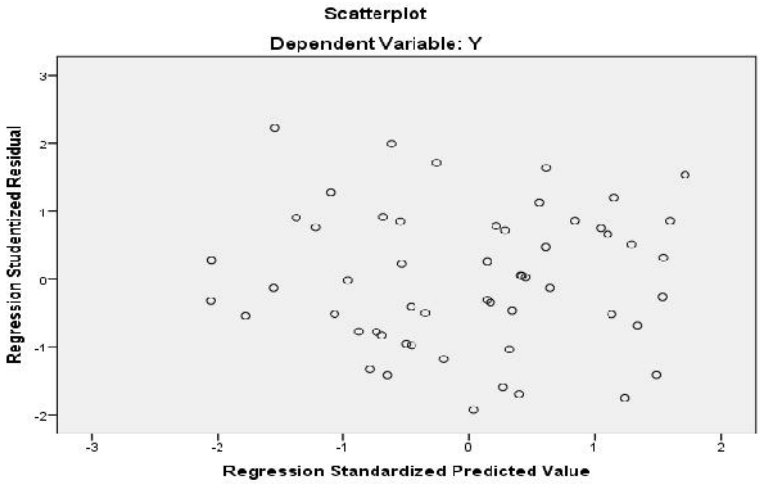
Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dua parameter yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance inflation factor),*dimana nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF harus VIF < 10. Dari hasil perhitungan diatas, didapatkan nilai *tolerance* sebesar > 0,1 dimana nilai tersebut > 0,1 dan nilai VIF sebesar tidak kurang dari 10,00 artinya tidak terdeteksi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya indikasi variansi antara residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Heteroskedastisitas terjadi apabila ada koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat *scatter plot.* Suatu model regresi yang baik didapatkan apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu dan apabila datanya berpancar disekitar nol (pada sumbu Y). Selain itu tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah menyempit kemudian melebar dan sebaliknya.

Gambar 4.1
Grafik *Scartterplot*



Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa data yang tersebar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di sekitar titik nol pada sumbu Y. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang akan diteliti memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah sebuah uji yang menguji sebuah persamaan regresi mengandung autokorelasi atau tidak. Autokorelasi adalah terdapatnya korelasi waktu, sehingga munculnya suatu datum dipengaruhi oleh datum sebelumnya.

Tabel 4.46
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621[a]	.385	.349	1.77852	1.536

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari penelitiann di atas DW = 1.536 berada diantara -2 dan +2 maka dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis)*

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

1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

a. Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.107	2.050		9.319	.000
	Lingkungan Kerja	.049	.064	.101	.765	.448
	Disiplin Kerja	.359	.087	.546	4.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data: Data Primer diolah oleh SPSS 22.0, 2019.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 4.47 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 19.107 + 0.049\ X_1 + 0.359\ X_2 + 2.050\ e}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dintrepretasikan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 19.107 artinya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada niali 19.107, nilai ini bersifat konstan artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.

b) Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar **0.049** bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X1) berubah sebesar satu satuan maka variabel disiplin kerja (X2) akan mengalami kenaikan sebesar **0.049** dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar **0.359** bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X2) berubah sebesar satu satuan maka variabel lingkungan kerja (X1) akan mengalami kenaikan sebesar **0.359** dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan

program *SPSS* 22.0 hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak tabel sebagai berikut:

Tabel 4.48
Uji Koefisien Determinan Tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608[a]	.370	.345	1.78367

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.48 menunjukkan nilai R sebesar 0,608 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan kuat. Nilai R *Square* menunjukkan 0,370, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan adalah 37% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

a. Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Tahap 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.019	2.046		9.297	.000
	Lingkungan Kerja	.004	.075	.008	.055	.956
	Disiplin Kerja	.336	.089	.512	3.791	.000
	Kompensasi	.071	.062	.170	1.141	.259

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 4.49 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 19.019 + 0.004\ X_1 + 0.336X_2 + 0.071\ Z_2 + 2.046\ e}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dintrepretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 19.019 artinya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada niali 19.019, nilai ini bersifat konstan artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.
2) Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar **0.004** bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan (X1) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.004 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,336 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X2) berubah sebesar

satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4) Koefisien regresi kompensansi (Z) sebesar 0,071 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi (Z) berubah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,071 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dan variable dependen kinerja karyawan (Y), sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows* hasilregresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak tabel sebagai berikut:

Tabel 4.50
Uji Koefisien Determinan Tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621[a]	.385	.349	1.77852

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.50 menunjukkan nilai R sebesar 0,621 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat. Nilai R *Square* menunjukkan 0,385, ini berarti bahwa pengaruh variabel

independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah 38.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel indepneden (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).[119]

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 55, sedangan tabel distribusi t dicapai pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

[119]Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis...,* hal.161

Tabel 4.51
Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.657	3.177		2.095	.041
	Lingkungan Kerja	.761	.120	.655	6.318	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi
Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari hasil pada tabel 4.51 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 6.318. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,675. Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.318 > 1,675). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 55, sedangan tabel distribusi t dicapai pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.52
Hasil Uji t (Uji Pasial) Tahap 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.530	5.225		.867	.390
	Disiplin Kerja	.789	.187	.502	4.223	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari hasil pada tabel 4.52 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 4.223. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,675. Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.223 > 1,675). Nilai signifikansi t untuk variabel disiplin kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kompensasi karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 55, sedangan tabel distribusi t dicapai pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.53

Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 3

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.267	1.609		15.706	.000
Lingkungan Kerja	.195	.061	.403	3.204	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari hasil pada tabel 4.53 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis

pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 3.204. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,675. Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.204 > 1,675). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.002 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 (0,002 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 55, sedangan tabel distribusi t dicapai pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.54

Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.362	2.015		9.610	.000
	Disiplin Kerja	.396	.072	.602	5.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari hasil pada tabel 4.54 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 5.490. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,675. Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.490 > 1,675). Nilai signifikansi t untuk variabel disiplin kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 (0,000 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 55, sedangan tabel distribusi t dicapai pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 55 – 2 – 1 = 52 (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.55
Hasil Uji t (Uji Parsial) Tahap 4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.568	1.394		18.337	.000
	Kompensasi	.181	.052	.433	3.493	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0

Dari hasil pada tabel 4.55 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel}. Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 3.493. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,675. Perbandingan antara keduanya

menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.493 > 1,675). Nilai signifikansi t untuk variabel kompensasi adalah 0.001 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 (0,001 < 0,05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

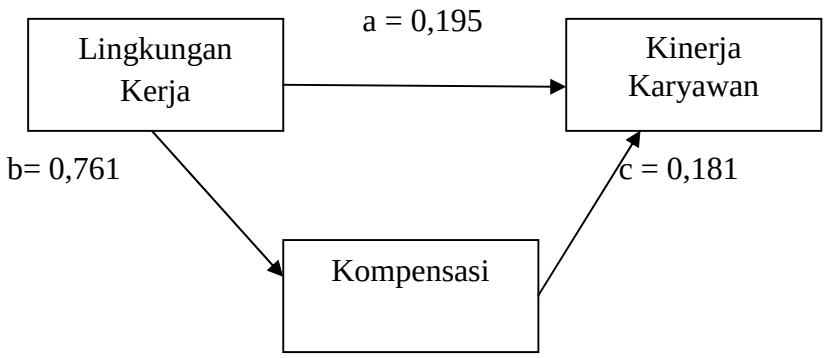
6. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung

Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung. Berikut hasil perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening

Untuk mencari nilai Unstandarized coeeficients yang menggambarkan nilai pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menggunakan analisis regresi.

Gambar 4.2
Struktur Hubungan Antar Variabel



Dari gambar 4.2 di atas, dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk masing-masing hubungan sebagai berikut:

a. *Unstandarized coeeficients* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,195 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. *Unstandarized coeeficients* pengaruh lingkungan terhadap kompensasi sebesar 0,761 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompensasi.
c. *Unstandarized coeeficients* pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,181 dengan nilai signifikansi 0,001 berarti kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari masing-masing hubungan tersebut di atas, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (a) = 0,195

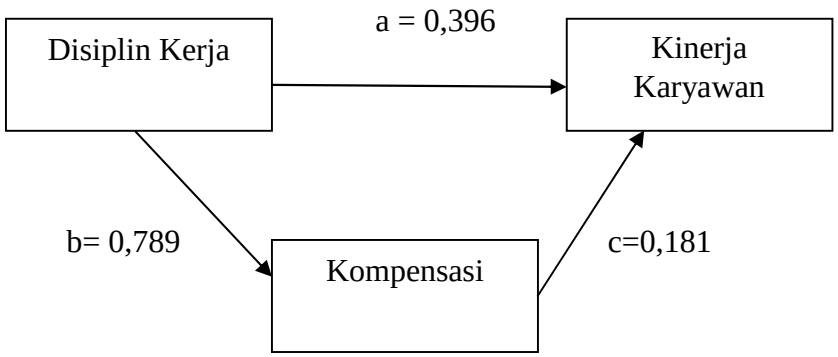
Pengaruh tidak langsung (bxc) = 0,761 x 0,181 = 0.1377

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui nilai pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja (a) = 0,195 atau 19.5 persen lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi (bxc) = 0,1377 atau 13.77 persen. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya variabel kompensasi sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening

Untuk mencari nilai Unstandarized coeeficients yang menggambarkan nilai pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menggunakan analisis regresi.

Gambar 4.3
Struktural Hubungan Antar Variabel



Dari gambar 4.3 di atas, dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung untuk masing-masing hubungan sebagai berikut:

a. *Unstandarized coeeficients* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,396 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. *Unstandarized coeeficients* pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi sebesar 0,789 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompensasi.
c. *Unstandarized coeeficients* pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,181 dengan nilai signifikansi 0,001 berarti kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari masing-masing hubungan tersebut di atas, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (a) = 0,396

Pengaruh tidak langsung (bxc) = 0,789 x 0,181 = 0.1428

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui nilai pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja (a) = 0,396 atau 39.6 persen lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung dari disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi (bxc) = 0,1428 atau 14.28 persen. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya variabel kompensasi sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.