

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi adalah, sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	21	65,6%
Perempuan	11	34,4%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 21 karyawan atau sebesar 65,6%, artinya sebagian besar karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi berjenis kelamin laki – laki.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	8	25,0%
23 – 28 Tahun	10	31,3%
29 – 34 Tahun	8	25,0%
> 35 Tahun	6	18,8%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi, paling banyak berusia 23-28 Tahun yang berjumlah 10 karyawan atau sebesar 31,3%, artinya sebagian besar karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam bagian produksi berusia 23-28 Tahun.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert, dengan skor tertinggi di tiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 32orang, maka:

$$range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

Perhitungan:

$$Skor\ Tertinggi = 32 \times 5 = 160$$

$$Skor\ terendah = 32 \times 1 = 32$$

$$Skor\ Range = 5$$

Sehingga range skor yang didapatkan sebagai berikut:

$$range = \frac{160 - 32}{5} = \frac{128}{5} = 26$$

Range skor:

32-57 = Sangat Tidak Baik

58-83 = Tidak Baik

84-109 = Cukup Baik

110-135 = Baik

136-160 = Sangat Baik

**Tabel 4.3**

**Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	0	0	8	25	16	50	7	21,9	1	3,1	97	Cukup Baik
2	Saya menerima gaji sesuai waktu yang ditentukan perusahaan	0	0	8	25	11	34,4	10	31,3	3	9,4	104	Cukup Baik
3	Sistem gaji di perusahaan sangat transparansi	0	0	5	15,6	13	40,6	9	28,1	5	15,6	110	Baik
4	Pemberian bonus memberikan semangat yang lebih kepada saya dalam bekerja	2	6,3	4	12,5	17	53,1	7	21,9	2	6,3	99	Cukup Baik
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	1	3,1	2	6,3	14	43,8	10	31,3	5	15,6	112	Baik

6	Besaran bonus sudah sesuai dengan harapan	1	3,1	6	18,8	16	50	7	21,9	2	6,3	99	Cukup Baik
7	Insentif yang diterima dari perusahaan yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan yang diharapkan	1	3,1	4	12,5	13	40,6	7	21,9	7	21,9	111	Baik
8	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan	1	3,1	2	6,3	12	37,5	9	28,1	8	25	117	Baik
9	Insentif yang diberikan sesuai hasil kerja	1	3,1	6	18,8	14	43,8	7	21,9	4	12,5	103	Cukup Baik
Rata-Rata												106	Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban responden pada 9 pernyataan tentang kompensasi finansial, memiliki rata-rata skor sebesar 106 dengan kategori “Cukup Baik”, pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebesar 117 dengan kategori baik dan pernyataan yang memiliki skor terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan sebesar 97 dengan kategori cukup baik

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor	Ketegori
		STS		TS		CS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Ruangan yang bersih membuat saya nyaman bekerja	0	0	6	18,8	13	40,6	9	28,1	4	12,5	107	Cukup Baik
2	Sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik	0	0	3	9,4	13	40,6	12	37,5	4	12,5	113	Baik
3	Saya fokus bekerja karena ditunjang dengan penerangan yang baik	1	3,1	3	9,4	14	43,8	12	37,5	2	6,3	107	Cukup Baik
4	Perlengkapan yang ada sudah membantu jalannya aktivitas pekerjaan saya	0	0	3	9,4	11	34,4	12	37,5	6	18,8	117	Baik
5	Penggunaan perlengkapan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan	0	0	0	0	5	15,6	15	46,9	12	37,5	135	Baik
6	Perlengkapan kerja sudah memadai	2	6,3	4	12,5	17	53,1	8	25	1	3,1	98	Cukup Baik
Rata-Rata											116	Baik	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban responden pada 6 pernyataan tentang lingkungan kerja fisik, memiliki rata-rata skor sebesar 116 dengan kategori “Baik”, pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Penggunaan perlengkapan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan sebesar 135 dengan kategori baik dan pernyataan yang memiliki skor terkecil terdapat pada

pernyataan 6, yaitu Perlengkapan kerja sudah memadai sebesar 98 dengan kategori cukup baik.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Keterlibatan Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor	Ketegori
		STS		TS		CS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Selalu hadir dalam kegiatan pelaksanaan kerja	2	6,3	3	9,4	13	40,6	13	40,6	1	3,1	104	Cukup Baik
2	Mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya	1	3,1	7	21,9	13	40,6	9	28,1	2	6,3	100	Cukup Baik
3	Selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya	1	3,1	3	9,4	13	40,6	11	34,4	4	12,5	110	Baik
4	Ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan	1	3,1	2	6,3	4	12,5	12	37,5	13	40,6	130	Baik
5	Mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan	1	3,1	8	25	11	34,4	9	28,1	3	9,4	101	Cukup Baik
6	Selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja	1	3,1	6	18,8	11	34,4	12	37,5	2	6,3	104	Cukup Baik
Rata-Rata											108	Cukup Baik	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban responden pada 6 pernyataan tentang keterlibatan karyawan, memiliki rata-rata skor sebesar 108 dengan kategori

“Cukup Baik”, pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan sebesar 130 dengan kategori baik dan pernyataan yang memiliki skor terkecil terdapat pada pernyataan 2, yaitu Mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya sebesar 100 dengan kategori cukup baik

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Skor	Kategori
		STS		TS		CS		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Memahami tugas pekerjaan yang diberikan	0	0	5	15,6	14	43,8	7	21,9	6	18,8	110	Baik
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	2	6,3	4	12,5	17	53,1	7	21,9	2	6,3	99	Cukup Baik
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	0	0	7	21,9	14	43,8	9	28,1	2	6,3	102	Cukup Baik
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	1	3,1	3	9,4	14	43,8	10	31,3	4	12,5	109	Cukup Baik
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	1	3,1	4	12,5	13	40,6	12	37,5	2	6,3	106	Cukup Baik
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	2	6,3	4	12,5	17	53,1	8	25	1	3,1	98	Cukup Baik

7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	7	21,9	14	43,8	8	25	3	9,4	103	Cukup Baik
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	0	0	5	15,6	12	37,5	12	37,5	3	9,4	109	Cukup Baik
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	0	0	4	12,5	13	40,6	11	34,4	4	12,5	111	Baik
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	1	3,1	6	18,8	16	50	5	15,6	4	12,5	101	Cukup Baik
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	0	0	3	9,4	14	43,8	10	31,3	5	15,6	113	Baik
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0	1	3,1	12	37,5	12	37,5	7	21,9	121	Baik
Rata-Rata												107	Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban responden pada 12 pernyataan tentang produktivitas kerja, memiliki rata-rata skor sebesar 107 dengan kategori “Cukup Baik”, pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 12, yaitu Menggunakan waktu kerja dengan baik sebesar 121 dengan kategori baik dan pernyataan yang memiliki skor terkecil terdapat pada pernyataan 6, yaitu Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan sebesar 98 dengan kategori cukup baik



## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Kompensasi Finansial</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,043	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Keterlibatan Karyawan</b>	Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Produtivitas Kerja</b>	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,959	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik	0,744	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Keterlibatan Karyawan	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,864	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel kompensasi finansial, keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000 sedangkan nilai cronbach's alpha variabel lingkungan kerja fisik memiliki kategori reliabel tinggi karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,919	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik	0,384	0,05	Sig > Alpha	Normal
Keterlibatan Karyawan	0,847	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,920	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,057	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,964	0,05	Sig > Alpha	Linier
Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	0,327	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

### 1. Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,057 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,964 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 3. Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,327 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	3,545	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	1,939	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	3,249	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada v variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

#### Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	6,688
Kompensasi Finansial	0,368
Lingkungan Kerja Fisik	0,604
Keterlibatan Karyawan	0,476

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,688 + 0,368X_1 + 0,604X_2 + 0,476X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,688 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan, maka besarnya produktivitas kerja adalah 6,688 satuan.
2. Koefisien kompensasi finansial, artinya jika kompensasi finansial naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,368 satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja fisik, artinya jika lingkungan kerja fisik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,604 satu satuan.
4. Koefisien keterlibatan karyawan, artinya jika keterlibatan karyawan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,476 satu satuan.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Model Summary**

<b>Variable</b>	<b>R (Korelasi)</b>	<b>R Square (Determinasi)</b>
Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	0,916	0,840

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,840 artinya kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 84,0% dan sisanya 16,0% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompetensi dan insentif. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,916 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Standardized Coefficients (Beta)**

<b>Variable</b>	<b>Standardized Coefficients (Beta)</b>
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,399
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,299
Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	0,316

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta), kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja sebesar 0,399, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar 0,299 dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,316. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karena

memiliki nilai *Standardized Coefficients* (Beta) paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	0,009	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,008	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	0,028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam
2. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam
3. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,028) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan

karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Simultan (Uji-f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan membuat karyawan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta selalu berusaha mengembangkan dirinya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Atmaja dan Maryatni, (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa



upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, (2018) menyatakan bahwa bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi finansial menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, oleh karena itu sebaiknya Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam dapat meningkatkan kompensasi finansial karyawan melalui kenaikan besaran gaji karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam meningkat

#### **4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Hartawan dan Lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya

Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Desmonda (2016) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, oleh karena itu sebaiknya Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik karyawan melalui memperbaiki/mengganti peralatan terbaru sehingga produktivitas kerja karyawan Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam meningkat

#### **4.5.3 Pembahasan Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi terhadap perusahaan akan memicu hasil produktivitas yang baik bagi karyawan. Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Dari hasil pengujian hipotesis III, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompis dan Sendow (2019) menyatakan bahwa bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika keterlibatan karyawan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika keterlibatan karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, oleh karena itu sebaiknya Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karyawan melalui mengadakan acara diluar jam pekerjaan akan menumbuhkan komunikasi dan Kerjasama diantara

karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam meningkat

#### **4.5.4 Pembahasan Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Apabila karyawan merasa puas akan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Setya, (2018). Leuhery Dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Budi dan Abidin (2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman. Dari hasil pengujian hipotesis IV variabel menunjukkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam Hal ini sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian yang dilakukan Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 84,0% dan variabel kompensasi finansial merupakan variabel

yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam, oleh karena itu Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan.