

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya berjumlah 32 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	62,5 %
Perempuan	12	37,5 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 20 atau 62,5 %. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 21 Tahun	3	9,4
21-30 Tahun	16	50,0
31-40 Tahun	9	28,1
41-50 Tahun	4	12,5
Total	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-30 tahun, artinya karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 50,0%. (Lampiran 4)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	37,5
Strata 1	19	59,4
Strata 2	1	3,1
Total	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Karyawan dengan Pendidikan Terakhir Strata 1, artinya karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan

berdasarkan Pendidikan Terakhir Strata 1, yaitu sebanyak 19 orang atau 59,4%. (Lampiran 5)

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	6	18,8
1-4 Tahun	16	50,0
5-7 Tahun	9	28,1
> 7 Tahun	1	3,1
Total	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Masa Bekerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Karyawan dengan Masa Bekerja 1-4 Tahun, artinya karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan berdasarkan Masa Bekerja 1-4 Tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 50,0%. (Lampiran 6)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 53 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menerima gaji setiap 1 bulan	6	18,8	11	34,4	12	37,5	3	9,4	0	0,0
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya	5	15,6	14	43,8	8	25,0	5	15,6	0	0,0
3	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
4	Saya mendapatkan fasilitas yang baik saat bekerja	5	15,6	12	37,5	10	31,3	5	15,6	0	0,0
5	Mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	9	28,1	13	40,6	8	25,0	2	6,3	0	0,0
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	6	18,8	16	50,0	5	15,6	5	15,6	0	0,0
7	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	10	31,3	12	37,5	9	28,1	1	3,1	0	0,0
8	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	5	15,6	13	40,6	11	34,4	3	9,4	0	0,0
9	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan.	6	18,8	11	34,4	12	37,5	3	9,4	0	0,0
10	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	5	15,6	14	43,8	8	25,0	5	15,6	0	0,0
11	Tunjangan yang saya terima sudah cukup baik	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
12	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	5	15,6	12	37,5	10	31,3	5	15,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 7 yaitu Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, sebanyak 18 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, sebanyak 11 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, memotivasi karyawan dalam bekerja	10	31,3	10	31,3	10	31,3	2	6,3	0	0,0
2	Penempatan posisi yang tepat memotivasi karyawan dalam bekerja	5	15,6	12	37,5	11	34,4	4	12,5	0	0,0
3	Karyawan lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan kemampuan karyawan	18	56,3	6	18,8	3	9,4	5	15,6	0	0,0
5	Mendapat pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	7	21,9	10	31,3	12	37,5	3	9,4	0	0,0
6	Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan	3	9,4	13	40,6	7	21,9	5	15,6	4	12,5
7	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	7	21,9	14	43,8	7	21,9	3	9,4	1	3,1
8	Memberikan motivasi dan arahan	6	18,8	11	31,3	10	31,3	5	15,6	0	0,0

	kepada karyawan										
9	Merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	9	28,1	11	34,4	6	18,8	2	6,3	4	12,5
10	Mengikuti standar pekerjaan yang telah ditetapkan	5	15,6	15	46,9	6	18,8	5	15,6	1	3,1
11	Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	5	15,6	12	37,5	11	34,4	4	12,5	0	0,0
12	Karyawan yakin dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik di perusahaan	3	9,4	13	40,6	7	21,9	5	15,6	4	12,5

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan kemampuan karyawan, sebanyak 18 orang. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan, sebanyak 4 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	6	18,8	9	28,1	12	37,5	4	12,5	1	3,1
2	Sebagai bawahan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	4	12,5	13	40,6	13	40,6	2	6,3	0	0,0
3	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
4	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	31,3	9	28,1	9	28,1	4	12,5	0	0,0

5	Teguran yang saya terima dari supervisor ketika saya sering tidak masuk	6	18,8	12	37,5	12	37,5	1	3,1	1	3,1
6	Pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan perusahaan	9	28,1	10	31,3	8	25,0	5	15,6	0	0,0
7	Rekan kerja saya banyak yang lebih muda dari saya	11	34,4	10	31,3	5	15,6	5	15,6	1	3,1
8	Usia dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja	8	25,0	9	28,1	8	25,0	3	9,4	4	12,5
9	Saling mendukung antar rekan kerja	10	31,3	9	28,1	9	28,1	4	12,5	0	0,0
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4	12,5	13	40,6	7	21,9	2	6,3	6	18,8
11	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat saya	6	18,8	12	37,5	12	37,5	1	3,1	1	3,1
12	Memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya	6	18,8	12	37,5	12	37,5	1	3,1	1	3,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Rekan kerja saya banyak yang lebih muda dari saya, sebanyak 18 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sebanyak 6 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	21,9	14	43,8	8	25,0	3	9,4	0	0,0
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	6	18,8	11	34,4	10	31,3	5	15,6	0	0,0

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti	10	31,3	12	37,5	8	25,0	2	6,3	0	0,0
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	6	18,8	15	46,9	6	18,8	5	15,6	0	0,0
5	Saya telah mengerjakan sebagian besar dari total pekerjaan setiap harinya.	10	31,3	10	31,3	10	31,3	2	6,3	0	0,0
6	Hasil dari pekerjaan saya selalu berkualitas	5	15,6	12	37,5	11	34,4	4	12,5	0	0,0
7	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
8	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	18	56,3	6	18,8	3	9,4	5	15,6	0	0,0
9	Saya selalu mencapai target yang diberikan dalam tim	7	21,9	10	31,3	12	37,5	3	9,4	0	0,0
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	4	12,5	15	46,9	8	25,0	5	15,6	0	0,0
11	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	7	21,9	14	43,8	8	25,0	3	9,4	0	0,0
12	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	6	18,8	11	34,4	10	31,3	5	15,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 8 yaitu Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan sebanyak 18 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebanyak 8 orang. (Lampiran 7)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X₁)

Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kondisi	Simpulan
KMP1	0,869	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP2	0,617	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP3	0,876	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP4	0,784	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP5	0,630	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP6	0,612	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP7	0,609	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP8	0,705	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP9	0,869	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP10	0,617	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP11	0,876	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
KMP12	0,784	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r*_{hitung} > *r*_{tabel}, dimana nilai

rhitung paling tinggi yaitu 0,876 dan paling rendah 0,609. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid. (Lampiran 8).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
MK1	0,523	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK2	0,708	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK3	0,877	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK4	0,450	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK5	0,776	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK6	0,691	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK7	0,799	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK8	0,754	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK9	0,576	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK10	0,398	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK11	0,708	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
MK12	0,691	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r*_{hitung} > *r*_{tabel}, dimana nilai *r*_{hitung} paling tinggi yaitu 0,877 dan paling rendah 0,398. Dengan demikian tidak seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8).

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X₃)

Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
KK1	0,656	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK2	0,667	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK3	0,602	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK4	0,740	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK5	0,653	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK6	0,569	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK7	0,540	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK8	0,559	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK9	0,740	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK10	0,638	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK11	0,653	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid
KK12	0,653	0,338	<i>r_{hitung} > r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X₃) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r_{hitung} > r_{tabel}*, dimana nilai *r_{hitung}* paling tinggi yaitu 0,740 dan paling rendah 0,540. Dengan demikian tidak seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8).

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
PK1	0,911	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK2	0,806	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK3	0,582	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK4	0,528	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK5	0,560	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK6	0,720	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK7	0,865	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK8	0,465	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK9	0,772	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK10	0,522	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK11	0,911	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
PK12	0,806	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.12 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,911 dan paling rendah 0,465. Dengan demikian tidak seluruh item pernyataan Produktivitas Kerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 8)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 4.12 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,924	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,877	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja karyawan	0,904	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,924 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,877 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,861 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi, dan untuk

variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,86 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi. (Lampiran 9)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan	0,021	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan	0,166	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan	0,052	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,021 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 10)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya

menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,204	4,894	Bebas gejala multikolineritas
Motivasi Kerja	0,172	5,803	Bebas gejala multikolineritas
Kepuasan Kerja	0,478	2,093	Bebas gejala multikolineritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Kepuasan Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 11)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai regresi
Constant	1,458
Kompensasi	0,413
Motivasi Kerja	0,535
Kepuasan Kerja	0,045

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 1,458 + 0,413 X_1 + 0,535 X_2 + 0,045 X_3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 1,458 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kompensasi (X_1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,413 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi Kerja (X_2)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,535 satu satuan.

d. Koefisien Kepuasan Kerja (X_3)

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,045 satu satuan.

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,535.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,978 ^a	0,956

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,978 artinya variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 97,8% dan sisanya 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) naik maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi (X_1) diperoleh nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. (Lampiran 13)

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. (Lampiran 13)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)

Tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. (Lampiran 13)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.19 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja

karyawan (Y) secara bersama-sama di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. (Lampiran 14).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh (Helendita Ayu Setifany, 2022) yang telah membuktikan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Malang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Ni Putu Cindyana Claudia Santoni, 2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi *Sales* Di Honda Denpasar Agung.

4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, sehingga semakin baik Kepuasan Kerja pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya.

Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Honda Lampung

Raya Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Hal ini berarti bahwa perusahaan harus menghargai karyawan dengan mengakui pekerjaan baik mereka. Ketika karyawan merasa dihormati dan dihargai atas kontribusi mereka, tingkat kepuasan dan produktivitas mereka meningkat. Begitu produktivitas kerja karyawan akan meningkat, karyawan secara otomatis termotivasi untuk menjaganya tetap stabil. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Manafe, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, sehingga semakin baik Kepuasan Kerja pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. Hal ini didukung oleh nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terbukti. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan memberikan kontribusi lebih dalam bekerja selain itu mereka termotivasi untuk bekerja secara ekstra pada organisasi. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin puas karyawan bekerja maka semakin baik

produktivitas kerja mereka, sebaliknya semakin karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut, tidak maksimal bekerja dan berkeinginan keluar dari pekerjaan tersebut yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, bila rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat, dan umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk produktivitas kerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supit et al., 2017) bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka tenaga kerja produktivitas akan naik pula. Selanjutnya, penelitian (Kania, 2021) yang terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. Hal ini didukung oleh nilai nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diuraikan secara simultan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja secara bersama–sama berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan teori Menurut Afandi (2018), produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sedangkan menurut (Santoni & Suana, 2018), ada beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri, untuk memperjelas hal tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Motivasi Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan Produktivitas Kerja, dengan kata lain semakin meningkatnya Motivasi Kerja maka akan ada peningkatan Produktivitas Kerja.