

**Tabel 4.7**  
**Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 <sup>a</sup>	,715	,700	2,042

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,700 atau 70,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), dan sikap kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 70% memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kemerataan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,846 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang kuat.

### 4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hasil output sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,053	3,850		1,572	,124
1 Lingkungan Kerja	,415	,086	,486	4,844	,000
Sikap Kerja	,563	,114	,495	4,928	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

$$\text{Produktivitas Kerja} = 6,053 + 0,415\text{LK} + 0,563\text{SK} + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,053 menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 7,602, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel lingkungan kerja dan sikap kerja maka besarnya produktivitas kerja akan sebesar 6,053.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,415, berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel produktivitas kerja sebesar 0,415, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel sikap kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,563, berarti bahwa apabila variabel sikap ( $X_2$ ) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel produktivitas kerja sebesar 0,262, dengan asumsi variabel lain konstan.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis (t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Uji Hipotesis (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,053	3,850		1,572	,124
1 Lingkungan Kerja	,415	,086	,486	4,844	,000
Sikap Kerja	,563	,114	,495	4,928	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai p-value dari variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  terdukung yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja..
2. Nilai p-value dari variabel sikap kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  terdukung yang artinya sikap kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja..

#### 4.3.5 Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

*Moderated Regression Analysis* (MRA) tidak sama dengan studi subkelompok dikarenakan menggunakan pendekatan sistematis yang menjaga kredibilitas sampel dan memberikan dasar untuk mengendalikan pengaruh variabel moderasi. Akan halnya hubungan moderasi pada penelitian ini, yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	162,997	32,913		4,952	,000
Lingkungan Kerja	-,631	,514	-,740	-1,228	,228
Sikap Kerja	-3,021	,840	-2,652	-3,596	,001
Kompensasi	-4,408	,959	-4,339	-4,595	,000
Lingkungan Kerja*Kompensasi	,030	,015	2,052	2,053	,048
Sikap Kerja*Kompensasi	,100	,024	5,207	4,241	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Model *Moderated Regression Analysis* dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Produktivitas Kerja} = 162,997 - 0,631\text{LK} - 3,021\text{SK} - 4,408\text{KP} + 0,030\text{LKKP} + 0,100\text{SKKP} + e$$

Berdasarkan model diatas, apabila tingkat signifikansinya positif sama dengan atau kurang dari 5% maka  $H_a$  diterima. Maka moderat masing masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel moderat yang menggambarkan korelasi antara lingkungan kerja\*kompensasi ( $X1*Z$ ) menghasilkan nilai koefisien parameter sebanyak 0,030 dengan taraf signifikan  $0,048 < 0,05$  yang artinya variabel kompensasi ( $Z$ ) mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja ( $X1$ ) dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).
2. Variabel moderat yang menggambarkan korelasi antara sikap kerja\*kompensasi ( $X1*Z$ ) menghasilkan nilai koefisien parameter sebanyak 0,100 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel kompensasi ( $Z$ ) mampu memoderasi hubungan antara sikap kerja ( $X2$ ) dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dalam uji t-test (parsial) memperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,415 (positif) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi, jelaslah bahwa setiap organisasi memerlukan lingkungan kerja yang efektif agar seluruh kegiatan dapat diintegrasikan kearah pencapaian atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, organisasi tidak dapat berfungsi jika lingkungan kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut tidak efektif.

Menurut Sedarmayati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut penjadwalan pekerjaan dan keterangan yang diperlukan untuk itu, akan tetapi juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja. Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif dengan membuatnya lebih efektif secara terus-menerus (Rangkuti, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiti (2020) dan Mutiadi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan didukung lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa sikap kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dalam uji t-test (parsial) memperoleh nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi sikap kerja sebesar 0,563 (positif) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini mengartikan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penting bagi perusahaan untuk membentuk dan mempertahankan sikap kerja yang positif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut Sembiring (2018) sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya. Sikap perilaku

berkaitan dengan persepsi, motivasi dan kepribadian. Sikap sebagai aspek psikologis memiliki struktur komponen yang menunjang, yaitu kognitif, konaktif dan afektif. Dalam suatu organisasi sangat tergantung dari bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, jika karyawan memandang pekerjaannya secara negatif maka juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sikap lebih spesifik dari pada nilai karena merupakan bagaimana orang menghayati dan mempersepsikan pekerjaannya. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan sikap kerja karyawan tetap positif terhadap pekerjaannya agar mengoptimalkan kinerja karyawan (Subagio, 2015).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Safitri, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Istikomah (2019) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang Dimoderasi oleh Kompensasi**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat lewat persamaan regresi dengan uji interaksi yang biasanya disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang dimana memperlihatkan hasil bahwasanya kompensasi (Z) dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian MRA menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,030 bertanda positif dengan taraf signifikan 0,048 yang berarti signifikan. Artinya kompensasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2015) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara dua belah pihak terdapat hubungan kerja