

## 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 Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing* adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki     | 25     | 78%        |
| Perempuan     | 7      | 22%        |
| Total         | 32     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing*, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 78%, artinya sebagian besar karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing*, berjenis kelamin laki - laki

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing* adalah sebagai berikut.

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

| Usia          | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 17 - 23 Tahun | 12     | 38%        |
| 24 - 30 Tahun | 10     | 31%        |
| 31 - 37 Tahun | 7      | 22%        |
| > 38 Tahun    | 3      | 9%         |
| Total         | 35     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing*, paling banyak berusia 17 – 23 Tahun yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 38%, artinya sebagian besar karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing* berusia 17 – 23 Tahun

## 3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing* adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja  | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| < 1 Tahun   | 11     | 34%        |
| 1 - 2 Tahun | 9      | 28%        |
| 2 - 3 Tahun | 5      | 16%        |
| > 3 Tahun   | 7      | 22%        |
| Total       | 35     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing*, paling banyak memiliki masa kerja < 1 Tahun yang

berjumlah 11 karyawan atau sebesar 34%, artinya sebagian besar karyawan CV karyawan Tunas Toyota Bandar Jaya bagian *marketing* berusia < 1 Tahun

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4**

#### **Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial**

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |        |     |        |     |       |     |        |     |
|----|---|---------|----|--------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|-----|
|    |   | STS (1) |    | TS (2) |     | CS (3) |     | S (4) |     | SS (5) |     |
|    |   | f       | %  | f      | %   | f      | %   | f     | %   | f      | %   |
| 1  | Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan                                     | 1       | 3% | 3      | 9%  | 13     | 41% | 13    | 41% | 2      | 6%  |
| 2  | Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan | 1       | 3% | 2      | 6%  | 12     | 38% | 15    | 47% | 2      | 6%  |
| 3  | Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari      | 0       | 0% | 5      | 16% | 11     | 34% | 13    | 41% | 3      | 9%  |
| 4  | Perusahaan telah memberikan tunjangan layak                                   | 0       | 0% | 3      | 9%  | 12     | 38% | 12    | 38% | 5      | 16% |
| 5  | Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi                           | 0       | 0% | 0      | 0%  | 5      | 16% | 14    | 44% | 13     | 41% |
| 6  | Pemberian insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja               | 0       | 0% | 5      | 16% | 11     | 34% | 16    | 50% | 0      | 0%  |
| 7  | Perusahaan memberikan bonus tepat pada waktunya                               | 0       | 0% | 5      | 16% | 11     | 34% | 14    | 44% | 2      | 6%  |
| 8  | Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan lama kerja karyawan                 | 0       | 0% | 3      | 9%  | 11     | 34% | 13    | 41% | 5      | 16% |

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi sebanyak 13 responden atau sebesar 41% dan yang terkecil pada pernyataan 6, yaitu pemberian insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja dengan jumlah 0 responden atau sebesar 0%

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja**

| No | Pernyataan   | Jawaban |    |        |     |        |     |       |     |        |    |
|----|--|---------|----|--------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|----|
|    |  | STS (1) |    | TS (2) |     | CS (3) |     | S (4) |     | SS (5) |    |
|    |  | f       | %  | f      | %   | f      | %   | f     | %   | f      | %  |
| 1  | Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan           | 0       | 0% | 5      | 16% | 20     | 63% | 5     | 16% | 2      | 6% |
| 2  | Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini | 0       | 0% | 5      | 16% | 16     | 50% | 10    | 31% | 1      | 3% |
| 3  | Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih di bawah dari karyawan yang lain                              | 2       | 6% | 4      | 13% | 20     | 63% | 6     | 19% | 0      | 0% |
| 4  | Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini                              | 0       | 0% | 4      | 13% | 15     | 47% | 10    | 31% | 3      | 9% |
| 5  | Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan                      | 0       | 0% | 4      | 13% | 16     | 50% | 11    | 34% | 1      | 3% |
| 6  | Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja   | 0       | 0% | 5      | 16% | 17     | 53% | 9     | 28% | 1      | 3% |

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini sebanyak 1 responden atau sebesar 3% dan yang terkecil pada pernyataan 3, yaitu keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih di bawah dari karyawan yang lain dengan jumlah 0 responden atau sebesar 0%

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja**

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |        |     |        |     |       |     |        |     |
|----|---|---------|----|--------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|-----|
|    |   | STS (1) |    | TS (2) |     | CS (3) |     | S (4) |     | SS (5) |     |
|    |   | f       | %  | f      | %   | f      | %   | f     | %   | f      | %   |
| 1  | Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan                   | 0       | 0% | 5      | 16% | 13     | 41% | 12    | 38% | 2      | 6%  |
| 2  | Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya                         | 1       | 3% | 4      | 13% | 17     | 53% | 9     | 28% | 0      | 0%  |
| 3  | Hasil kerja semakin meningkat karena keterampilan yang dimiliki           | 0       | 0% | 2      | 6%  | 16     | 50% | 11    | 34% | 3      | 9%  |
| 4  | Menggunakan pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan hasil kerja | 1       | 3% | 2      | 6%  | 14     | 44% | 14    | 44% | 1      | 3%  |
| 5  | Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan           | 0       | 0% | 5      | 16% | 18     | 56% | 9     | 28% | 0      | 0%  |
| 6  | Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal                             | 0       | 0% | 5      | 16% | 14     | 44% | 11    | 34% | 2      | 6%  |
| 7  | Pekerjaan yang tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan       | 0       | 0% | 2      | 6%  | 16     | 50% | 10    | 31% | 4      | 13% |
| 8  | Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan                 | 0       | 0% | 2      | 6%  | 16     | 50% | 9     | 28% | 5      | 16% |
| 9  | Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja                         | 1       | 3% | 4      | 13% | 16     | 50% | 8     | 25% | 3      | 9%  |
| 10 | Mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan           | 0       | 0% | 3      | 9%  | 13     | 41% | 11    | 34% | 5      | 16% |
| 11 | Menggunakan waktu kerja dengan baik.                                      | 0       | 0% | 6      | 19% | 13     | 41% | 10    | 31% | 3      | 9%  |
| 12 | Sesama rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas kerja       | 0       | 0% | 2      | 6%  | 17     | 53% | 10    | 31% | 3      | 9%  |

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10, yaitu mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebanyak 5 responden atau sebesar 16% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan jumlah 0 responden atau sebesar 0%.

## 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 Kompensasi Finansial

| Pernyataan   | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|--------------|-------|-------|-----------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 2 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 3 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 4 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 5 | 0,024 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 6 | 0,020 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 7 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kompensasi finansial, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kompensasi finansial dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

| Pernyataan   | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|--------------|-------|-------|-----------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,024 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 2 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 3 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 4 | 0,002 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 5 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Pernyataan 6 | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan pengalaman kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pengalaman kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja**

| <b>Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Pernyataan 1      | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 2      | 0,001      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 3      | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 4      | 0,014      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 5      | 0,009      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 6      | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 7      | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 8      | 0,018      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 9      | 0,001      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 10     | 0,005      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 11     | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Pernyataan 12     | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item produktivitas kerja dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel kompensasi finansial, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel produktivitas kerja, menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut,

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r     | Simpulan      |
|----------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Kompensasi finansial | 0,814                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Pengalaman Kerja     | 0,728                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| Produktivitas kerja  | 0,866                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,814 untuk variabel kompensasi finansial dengan tingkat reliabel tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,728 untuk variabel pengalaman kerja dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,866 untuk variabel produktivitas kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 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 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel               | Sig   | Alpha | Kondisi     | Simpulan |
|------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi finansial   | 0,889 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,536 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |
| Produktivitas kerja    | 0,841 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai kompensasi finansial, pengalaman kerja dan produktivitas kerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka kompensasi finansial, pengalaman kerja 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 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel  | Sig   | Alpha | Kondisi     | Simpulan |
|---|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja | 0,268 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier   |
| Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja     | 0,549 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier   |

Sumber : Data Diolah, 2021

#### 1. Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,268 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

#### 2. Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,549 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**

| Variable             | B     |
|----------------------|-------|
| (Constant)           | 5.965 |
| Kompensasi Finansial | 0,518 |
| Pengalaman Kerja     | 1,020 |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,965 + 0,518X_1 + 1,020X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,965 yang berarti bahwa tanpa adanya kompensasi finansial dan pengalaman kerja, maka besarnya produktivitas kerja adalah 5,965 satuan.
2. Koefisien kompensasi finansial yaitu jika kompensasi finansial naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,518 satu satuan.
3. Koefisien pengalaman kerja yaitu jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,020 satu satuan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Model Summary**

| Variable   | R<br>(Korelasi) | R Square<br>(Determinasi) |
|--|-----------------|---------------------------|
| Kompensasi Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 0,794           | 0,631                     |

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,631 artinya kompensasi finansial dan pengalaman kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 63,1% dan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,794 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999

#### 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 | 0,038 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja     | 0,007 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2021

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

Ha: kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak artinya kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,038) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak

dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

$H_0$ : pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

$H_a$ : pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada pengalaman kerja diperoleh nilai  $sig (0,007) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

#### **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 Pasial (Uji t)**

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

Sumber : Data Diolah, 2021

**Pengaruh Kompensasi finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya

Ha: Kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Semangat Jaya

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan usia 17 – 23 Tahun dengan memiliki masa kerja < 1 Tahun

### 4.5.1 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kepada karyawan akan mendorong semangat kerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saputra (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh perusahaan. Narsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan Riset penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Tunas Toyota Bandar Jaya dapat meningkatkan kompensasi finansial, salah satu caranya dengan meningkatkan besaran persentase insentif dan gaji bagi karyawannya sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan

#### 4.5.2 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam aktivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat menunjang hasil pekerjaan yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Faris, Bagia & Suwendra (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang dalam jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan Riset penelitian yang dilakukan oleh Salju & Lukman (2019) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja dalam bidang pekerjaannya maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya pengalaman kerja karyawan tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan,, oleh karena itu sebaiknya Tunas Toyota Bandar Jaya dapat meningkatkan pengalaman, mengingat bahwa sebagian besar karyawan bagian *marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya memiliki masa kerja yang rendah, salah satu caranya meningkatkan pengalaman kerja adalah dengan karyawan senior membagi pengalaman kepada karyawan junior dalam bidang *marketing* sehingga dapat meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bidang *marketing* yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

#### **4.5.3 Pembahasan Kompensasi Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Saputra (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh perusahaan dan Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Salju & Lukman (2019) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya bahwa kompensasi finansial yang sesuai harapan serta ditunjang dengan karyawan senior membagi pengalaman kepada karyawan junior dalam bidang *marketing* sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bidang *marketing* yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, oleh karena itu sebaiknya Tunas Toyota Bandar Jaya pada bagian *marketing* memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu kompensasi finansial dan pengalaman kerja