

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

PT. Furnindo merupakan perusahaan manufaktur yang beralamat di Jl. Taman Siswa, Pekalongan, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang permebelan dimana menyediakan berbagai macam barang-barang mebel seperti *table, chair, cupboard, bed* dan lainnya. PT. Furnindo memiliki karyawan sebanyak 384 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Sistem perekrutan pada PT. Furnindo dilakukan dengan penyebaran informasi lowongan kerja di Koran maupun internet. Apabila kriteria yang dibutuhkan perusahaan sama maka calon karyawan akan dipanggil dan di interview. Biasanya calon karyawan akan di training selama 3 bulan. Apabila kinerjanya bagus maka akan di kontrak selama satu tahun. Setelah satu tahun akan diperpanjang kontraknya selama satu tahun ke depan, namun apabila kinerjanya kurang memuaskan maka hanya akan bekerja pada masa kontraknya saja. Pengangkatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yaitu apabila bekerja disana lebih dari 5 tahun. Jam kerja di PT. Furnindo mulai jam 07.30 sampai 16.15 WIB. Apabila lembur sampai jam 22.00 WIB.

Sistem penggajian di PT. Furnindo secara berkala, untuk karyawan produksi akan di gaji satu kali dalam satu minggu dan karyawan kantor akan digaji satu kali

dalam satu bulan. Pemberian bonus intensif diberikan kepada semua karyawan satu kali dalam satu bulan. Selain itu juga terdapat THR (Tunjangan Hari Raya), upah lembur jika ada, perusahaan juga menyediakan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

PT. Furnindo memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Karena keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal penting yang harus dijaga oleh perusahaan. Karyawan merupakan asset perusahaan. Apabila sumber daya manusia dijaga dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Perusahaan memberikan fasilitas penunjang kepada karyawan. Karyawan yang berada pada bagian produksi diharuskan memakai sarung tangan, masker, penutup mata untuk menjaga keselamatan dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas lain seperti musholla, kamar mandi dan parkir yang cukup luas untuk parkir sepeda motor karyawan.

Sistem produksi di PT. Furnindo dibagi menjadi 2 sistem yaitu mulai dari bahan mentah menjadi barang jadi dan barang setengah jadi menjadi barang jadi. Perusahaan membuat barang seperti *table*, *chair*, *cupboard*, *bed* dan lainnya dibuat sendiri dimana mulai dari kayu papan yang di potong-potong menjadi komponen lalu dibuat menjadi barang. Setelah itu *finishing* barang sesuai pesanan *customer* yang kemudian di *packing* sampai di kirim ke tempat tujuan. Sistem yang kedua yaitu memesan barang dari *supplier* lalu barang di proses pada *finishing* dan kemudian di *packing*. Perusahaan menggunakan 2 sistem selain untuk mempercepat produksi juga

untuk mengantisipasi agar barang yang dipesan tidak terlambat berangkat ke tempat tujuan.

#### 4.2. Deskripsi Responden

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 79 kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Furnindo. Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden secara umum.

##### 1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat jumlah karyawan laki-laki dan perempuan, yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	42	53,16%
Perempuan	37	46,84%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.1, data yang telah didapatkan dari responden dimana karyawan laki-laki mendominasi yaitu sebesar 53,16% dari penelitian sedangkan karyawan perempuan sebanyak 46,84%. Tenaga kerja laki-laki dan perempuan hampir sama karena pekerjaan bisa dilakukan oleh laki-laki dan perempuan.

## 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kurang Dari 20 Tahun	22	27,85%
21-25 Tahun	17	21,52%
26-30 Tahun	14	17,72%
31-35 Tahun	9	11,39%
36-40 Tahun	17	21,52%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel identifikasi responden berdasarkan usia, usia karyawan yang kurang dari 20 tahun sebesar 27,85%. Usia 21-25 tahun sebesar 21,52%. Usia 26-30 tahun sebesar 17,72%. Usia 31-35 tahun sebesar 11,39% dan usia 36-40 tahun sebesar 21,52%. Karyawan yang berusia 21-25 tahun mendominasi karena pada usia ini merupakan masa produktif sehingga kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan lebih maksimal.

## 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan di PT. Furnindo, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SD	1	1,3%
SMP	15	18,88%
SMA	61	77,31%
Lainnya	2	2,51%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel identifikasi responden berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa pendidikan karyawan PT.Furnindo pada tingkat SMA memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 77,31%. Pendidikan pada tingkat SMP sebesar 18,88%. Pendidikan pada tingkat lainnya sebesar 2,51% dan pada tingkat SD memiliki presentase paling rendah yaitu 1,3%. Kriteria pendidikan tidak begitu diutamakan pada perusahaan, namun ketrampilan yang diutamakan. Karena perusahaan ini membuat produk finishing.

#### 4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT.Furnindo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kurang Dari 1 Tahun	13	16,45%
1-3 Tahun	28	35,44%
3-5 Tahun	27	34,18%
Lebih Dari 5 Tahun	11	13,93%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja karyawan di PT.Furnindo, mayoritas pada masa kerja 1-3 tahun dan 3-5 tahun yaitu sebesar 34,18%. Masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 16,45% sedangkan masa kerja karyawan yang lebih dari 5 tahun sebesar 13,93%. Karyawan yang lama bekerja 1-3 tahun dan 3-5 tahun memiliki presentase yang hampir sama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak dapat bertahan diperusahaan lebih dari 5 tahun.

## 5. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan

Identifikasi Responden ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendapatan karyawan PT. Furnindo yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan

<b>Pendapatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kurang Dari 1 Juta	7	8,86%
1-2 Juta	40	50,63%
Lebih Dari 2 Juta	32	40,51%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas pendapatan karyawan yaitu pada tingkat 1-2 juta sebesar 50,63%. Pendapatan karyawan yang lebih dari 2 juta sebesar 40,51% dan pendapatan karyawan yang kurang dari 1 juta sebesar 8,86%. Karyawan yang memiliki presentase pendapatan 1-2 juta adalah paling banyak karena rata-rata upah yang diterima karyawan tidak sesuai UMR.

### 4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban dari 79 responden terhadap variabel. Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Iklim Organisasi (X3). Jumlah pertanyaan sebanyak 5 yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5 dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.3.1. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur menggunakan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan

sangat tidak setuju, menggunakan skor yang sudah ditentukan. Sehingga data variabel kinerja karyawan yang sudah didapatkan dari responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
<b>KK1</b>	15	75	30	120	34	102	0	0	0	0	297	3,75
<b>KK2</b>	15	75	34	136	30	90	0	0	0	0	301	3,81
<b>KK3</b>	21	105	39	156	19	57	0	0	0	0	318	4,02
<b>KK4</b>	8	40	29	116	42	126	0	0	0	0	282	3,56
<b>KK5</b>	16	80	52	208	11	33	0	0	0	0	321	4,06
<b>Total</b>											1519	3,84

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Hasil pekerjaan anda mencapai kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan pertama dengan hasil paling banyak yaitu jawaban netral dimana responden menjawab sebanyak 34 responden dengan mean sebesar 3,75. Hal ini berarti bahwa hasil pencapaian atas kualitas perusahaan oleh karyawan baik.

2. Hasil pekerjaan anda dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan

Hasil perolehan data dari responden yaitu pada item ke 2 responden yang menjawab dengan jawaban terbanyak yaitu sebanyak 34 dan mean sebesar 3,81.

Dapat dijelaskan bahwa hasil kinerja karyawan telah memenuhi kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan PT. Furnindo dapat dikatakan baik.

3. Sikap kerja anda memenuhi norma-norma perusahaan

Sikap kerja karyawan di PT. Furnindo dapat dilihat pada tabel deskripsi variabel kinerja karyawan dimana hasil jawaban tertinggi responden yaitu pada pernyataan setuju dengan jawaban sebanyak 39 responden dan mean sebesar 4,02. Sehingga norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan berjalan dengan baik.

4. Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan

Berdasarkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu pada pernyataan netral yaitu 42 responden dengan mean sebesar 3,56. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya kerjasama yang baik antar karyawan sehingga kinerja yang mereka hasilkan akan optimal.

5. Karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Berdasarkan pada hasil dari penelitian, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab dengan jawaban tertinggi yaitu pada pernyataan setuju sebanyak 52 responden dengan mean sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa terjalin komunikasi yang baik di PT. Furnindo.

#### **4.3.2. Kompensasi**

Variabel kompensasi memiliki 6 pertanyaan dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil data variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 4.7 Deskripsi Variabel kompensasi

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
<b>K1</b>	8	40	39	156	32	96	0	0	0	0	292	3,69
<b>K2</b>	5	25	30	120	44	132	0	0	0	0	277	3,50
<b>K3</b>	0	0	22	88	57	171	0	0	0	0	259	3,27
<b>K4</b>	1	5	34	136	44	132	0	0	0	0	273	3,45
<b>K5</b>	16	80	51	204	12	36	0	0	0	0	320	4,05
<b>K6</b>	5	25	33	132	41	123	0	0	0	0	280	3,54
<b>Total</b>											1701	3,58

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas seperti parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan musholla yang memadai.

Berdasarkan pada tabel deskripsi variabel kompensasi dapat dilihat bahwa jawaban responden paling tinggi yaitu pada pernyataan setuju yaitu sebanyak 39 responden dengan mean sebesar 3,69. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup baik.

2. Perusahaan memberikan biaya asuransi kepada karyawan

Sesuai dengan hasil penelitian, bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu pada pernyataan netral sebanyak 44 responden dengan mean sebesar 3,50. Dalam hal ini PT. Furnindo cukup baik dalam pemberian kompensasi berupa asuransi kepada karyawan.

3. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jawaban responden terbanyak yaitu pada pernyataan netral sebanyak 57 jawaban dengan mean 3,27. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi atas penghargaan yang diberikan kepada karyawan cukup baik.

2. Perusahaan memberikan peluang promosi atas prestasi kerja setiap karyawan

Hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden menjawab pernyataan paling banyak yaitu pada pernyataan netral yaitu sebanyak 44 responden dengan mean sebesar 3,45. Berdasarkan pada hasil yang didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa di PT. Furnindo memberikan penghargaan atas prestasi karyawan yang diberikan kepada karyawan cukup baik.

2. Perusahaan memberikan *training* kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja

Setelah peneliti melakukan penelitian, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab paling banyak yaitu pada pernyataan setuju yaitu sebanyak 51 responden dengan mean sebesar 4,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa PT. Furnindo memberikan *training* kepada karyawan dengan cukup baik.

3. Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan

Di PT. Furnindo hak dalam pengambilan keputusan berada di tangan para atasan atau manajer atas persetujuan bersama dari para bawahan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana responden yang menjawab pernyataan paling banyak

yaitu pada pernyataan netral yaitu sebanyak 41 responden dengan mean sebesar 3,54. Sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipasi karyawan cukup baik dalam pengambilan keputusan perusahaan.

#### 4.3.3. Motivasi

Pertanyaan pada variabel motivasi sebanyak 3 pertanyaan dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
M1	27	135	51	204	1	3	0	0	0	0	342	4,33
M2	27	135	52	208	0	0	0	0	0	0	343	4,34
M3	21	105	38	152	20	60	0	0	0	0	317	4,01
<b>Total</b>											1002	4,22

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Anda memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk menambah motivasi dalam bekerja

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu pada pernyataan setuju sebanyak 51 responden dengan mean sebesar 4,33. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan di PT. Furnindo baik.

2. Anda bekerja dengan baik dan teliti dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu setuju dimana sebanyak 52 responden dengan mean sebesar 4,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan cukup baik dan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

### 3. Anda memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja

Berdasarkan pada tabel deskripsi variabel motivasi dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu pernyataan setuju sebanyak 38 responden dengan mean sebesar 4,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Furnindo memiliki motivasi dalam bekerja.

#### 4.3.4. Iklim Organisasi

Deskripsi variabel iklim organisasi di PT. Furnindo yang sudah didapatkan dari responden yaitu karyawan PT. Furnindo disajikan pada sebuah tabel yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
IO1	2	10	24	96	53	159	0	0	0	0	265	3,35
IO2	4	20	41	164	34	102	0	0	0	0	286	3,62
IO3	4	20	42	168	33	99	0	0	0	0	287	3,63
IO4	5	25	41	164	33	99	0	0	0	0	288	3,64
IO5	5	25	46	184	28	84	0	0	0	0	293	3,70
<b>Total</b>											1419	3,59

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Sarana dan prasarana di perusahaan tempat saya bekerja dalam keadaan baik

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu sebanyak 53 responden dengan mean sebesar 3,35. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan cukup layak.

2. Kebersamaan dengan atasan dan karyawan lain menciptakan suasana kekeluargaan, saling percaya dan humor

Berdasarkan pada tabel deskripsi variabel iklim organisasi dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam memilih yaitu pada pernyataan setuju sebanyak 41 responden dengan mean sebesar 3,62. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang baik di PT. Furnindo sehingga tercipta kondisi kebersamaan antar karyawan.

3. Penegakan pelaksanaan peraturan di perusahaan berjalan dengan baik

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab pernyataan paling banyak yaitu pernyataan setuju sebanyak 42 responden dengan mean sebesar 3,63. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Furnindo telah merealisasikan peraturan yang sudah dibuat.

4. Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja sudah berjalan dengan baik

Dilihat dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa penegakan atas pelaksanaan keselamatan kerja di PT. Furnindo sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab pernyataan paling banyak pada pernyataan setuju sebanyak 41 responden dengan mean sebesar 3,64.

#### 5. Atasan memberi penghargaan kepada karyawan yang kreatif dan inovatif

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab pernyataan yang paling banyak dipilih yaitu pernyataan setuju sebanyak 46 responden dengan mean sebesar 3,70. Maka disimpulkan bahwa atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang kreatif dan inovatif yang akan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Furnindo.

### **4.4. Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mencari, mengumpulkan, mengidentifikasi, dan mengolah sebuah data menjadi sebuah informasi agar maknanya lebih mudah dimengerti oleh pembaca. Tujuan dari analisis data yaitu menemukan hasil atas apa yang sedang dicari.

#### **4.4.1. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada pengujian penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan jumlah 79 responden.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pada penelitian ini menggunakan 5 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, 6 pertanyaan untuk variabel kompensasi, 3 pertanyaan untuk variabel motivasi dan 5 pertanyaan untuk variabel iklim organisasi.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan aplikasi SPSS. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel maka dinyatakan valid sedangkan apabila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
KK1	.321	0,2213	Valid
KK2	.497	0,2213	Valid
KK3	.293	0,2213	Valid
KK4	.431	0,2213	Valid
KK5	.288	0,2213	Valid
K1	.602	0,2213	Valid
K2	.614	0,2213	Valid
K3	.557	0,2213	Valid
K4	.562	0,2213	Valid
K5	.239	0,2213	Valid
K6	.291	0,2213	Valid
M1	.274	0,2213	Valid
M2	.369	0,2213	Valid
M3	.254	0,2213	Valid
IO1	.317	0,2213	Valid
IO2	.369	0,2213	Valid

IO3	.381	0,2213	Valid
IO4	.346	0,2213	Valid
IO5	.304	0,2213	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka data hasil penelitian dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan pertanyaan pada penelitian ini yang berjumlah 19 pertanyaan dengan 79 responden. Perhitungan reliabilitas pada penelitian menggunakan nilai *cronbach alpha*, pada aplikasi SPSS. Koefisien yang diukur menggunakan metode Alpha Cronbach's akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai Alpha Cronbach's yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi.

Hasil perhitungan yang diperoleh dari aplikasi SPSS dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.883	19

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11, nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,882 dimana angka ini mendekati angka 1, maka hasil uji reliabilitas adalah reliable.



#### 4.4.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang merupakan program komputer untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Menggunakan teknik analisis linear berganda karena dalam penelitian menggunakan 3 variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan iklim organisasi.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.845	1.482		2.594	.011
1 K	.679	.078	.726	8.655	.000
M	.323	.126	.201	2.563	.012
IO	.138	.077	.112	2.382	.020

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengolahan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,845 + 0,679 + 0,323 + 0,138 + e$$

Dari persamaan dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 3,845

Jika variabel kompensasi, motivasi dan iklim organisasi diasumsikan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Y yaitu kinerja karyawan sebesar 3,845 satuan.

2. Koefisien Kompensasi (X1)

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,679. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk variabel kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,679.

3. Koefisien Motivasi (X2)

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,323. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 satuan untuk variabel motivasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,323.

4. Iklim Organisasi

Nilai koefisien iklim organisasi yaitu sebesar 0,138. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 satuan untuk variabel iklim organisasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,138.

5. e (error)

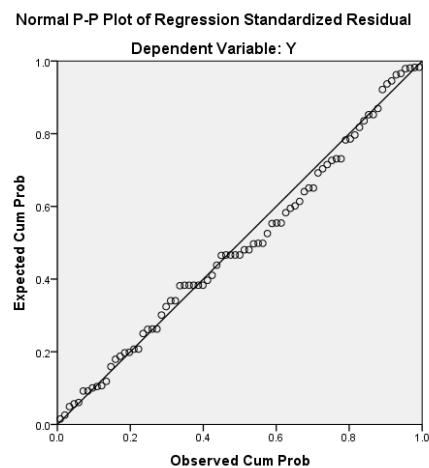
Terdapat nilai error karena dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui kelayakan dari model regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja. Tahapan dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel dependen (kinerja karyawan) dan data variabel independen (kompensasi, motivasi dan iklim organisasi) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Apakah berdistribusi normal atukah tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau bisa dilihat pada grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan pada gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa Regresi memenuhi asumsi normalitas dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### 4.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung  $< a$  dan VIF hitung  $> VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung  $> a$  dan VIF hitung lebih  $< VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

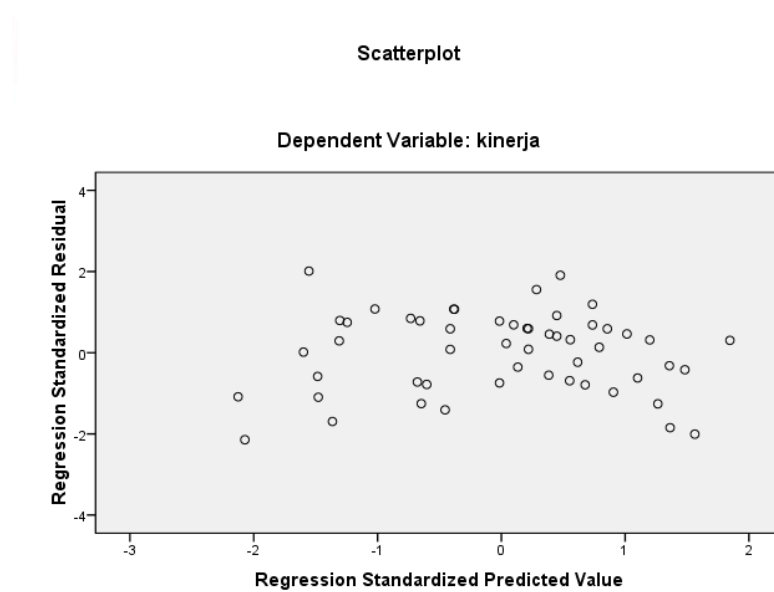
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.845	1.482		2.594	.011		
Kompensasi	.679	.078	.726	8.655	.000	.746	1.340
Motivasi	.323	.126	.201	2.563	.012	.848	1.179
Iklim	.138	.077	.112	2.382	.020	.842	1.188

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 dapat dilihat, nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y- Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Heteroskesdatisitas

Berdasarkan pada gambar 4.2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dimana semua titik dari setiap pasangan tidak memiliki pola yang teratur. Hal ini menggambarkan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga model regresi dapat digunakan mengetahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan pada variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan iklim organisasi.

#### 4.4.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali, 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau  $DW < -4$ .
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau  $-4 < DW < +4$ .
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau  $DW > 4$

Tabel 4.14 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.095	2.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel uji autokorelasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai Durbin-Watson 2,001, maka model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin Watson berada diantara -4 dan 4 sehingga uji asumsi autokorelasi terpenuhi.

#### 4.4.4. Uji Hipotesis

##### 4.4.4.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama sama. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	139.433	3	46.478	19.980	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	174.466	75	2.326		
Total	313.899	78			

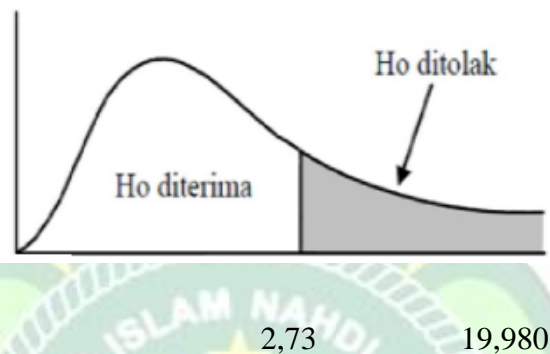
a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), IO, M, K

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, nilai F tabel dengan df penyebut (df2) sebesar 75 dan df pembilang (df1) sebesar 3 dengan nilai sebesar 2,73. Diperoleh F hitung sebesar 19,980 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig.  $0,000 < 0,05$  atau

$F$  hitung (19,980) >  $F$  tabel (2,73) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel (kompensasi, motivasi dan iklim organisasi) terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.



Gambar 4.3 Uji F

Berdasarkan pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Furnindo.

#### 4.4.4.2. Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitas < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



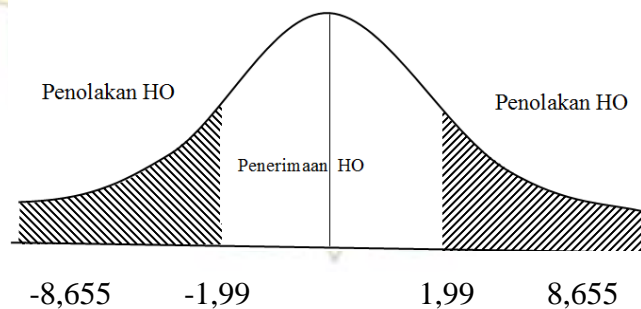
Tabel 4.16 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.845	1.482		2.594	.011		
1 Kompensasi	.679	.078	.726	8.655	.000	.746	1.340
Motivasi	.323	.126	.201	2.563	.012	.848	1.179
Iklim	.138	.077	.112	2.382	.020	.842	1.188

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

#### 4.4.4.2.1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi yaitu  $b_1$  sebesar 0,679 dengan nilai  $t$  hitung 8,655 lebih besar dari nilai  $t$  tabel dengan  $\alpha=5\%$  dan  $df=77$  sebesar 1,99 dan nilai signifikansi=0,000 < 0,05.

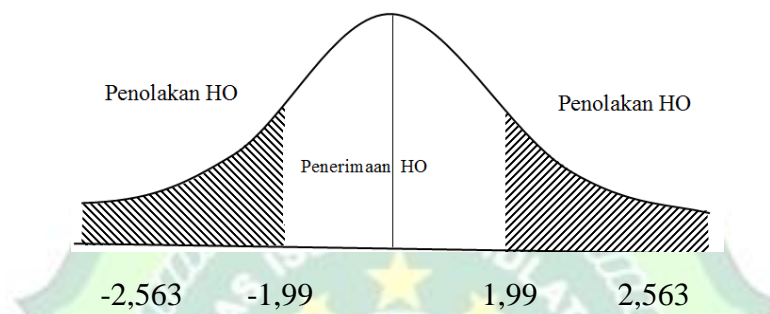


Gambar 4.4 Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furnindo.

#### 4.4.4.2.2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh koefisien regresi variabel motivasi yaitu  $b_1$  sebesar 0,323 dengan nilai t hitung 2,563 lebih besar dari nilai t tabel dengan  $\alpha=5\%$  dan  $df=77$  sebesar 1,99 dan nilai signifikansi= $0,012 < 0,05$ .

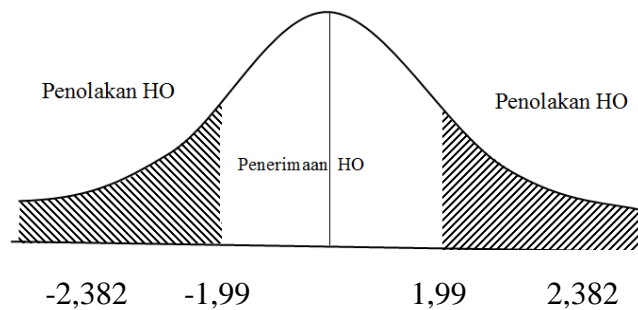


Gambar 4.5 Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.5 dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furnindo.

#### 4.4.4.2.3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hasil uji t atau uji parsial diperoleh koefisien regresi variabel iklim organisasi yaitu  $b_1$  sebesar 0,138 dengan nilai t hitung 2,382 lebih besar dari nilai t tabel dengan  $\alpha=5\%$  dan  $df=77$  sebesar 1,99 dan nilai signifikansi= $0,020 < 0,05$ .



Gambar 4.6 Uji t Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada uji t iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Furnindo.

#### 4.4.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan kebaikan model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.651	1.095

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,651 dimana angka ini mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel dependen sebesar adalah 65,1% dan sisanya 34,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada analisis data dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai signifikansi (0,000) lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga berbunyi “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Furnindo”. hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja sedangkan kompensasi yang diberikan perusahaan kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh pendapat Widodo (2004) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan semakin baik. Pemberian kompensasi yang paling

baik di PT. Furnindo yaitu pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai mean paling tinggi yaitu 4,05. Hal ini didukung oleh pendapat Adnyani (2016) dan Andreani (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta bertolak belakang dengan pendapat Sendow (2015) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel motivasi, diperoleh hasil dimana nilai signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Furnindo. Hal ini sesuai dengan pendapat Hundiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi oleh atasan akan bersifat energik dan semangat, sehingga kinerja yang dihasilkan optimal. Selain itu juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu pendapat Adnyani (2016), Andreani (2015), Utama (2016) dan Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kasenda (2013) dan Taufiq (2012), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berlawanan dengan pendapat Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dan teliti terhadap tugas dan

tanggungjawab akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Pernyataan ini sesuai dengan jawaban hasil variabel dimana memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,34.

#### **4.5.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil analisis uji t dari penelitian diperoleh bahwa nilai signifikansi  $(0,020) < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga iklim organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan. Iklim organisasi didalam perusahaan yang baik akan memberikan kinerja pada karyawan yang baik pula. Pernyataan ini sesuai dengan hasil mean tertinggi yaitu sebesar 3,70 dimana sikap atasan yang baik kepada bawahan seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang kreatif dan inovatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Furnindo. Hal ini sesuai dengan pendapat Damayanti (2013) yang menyatakan bahwa pemberian perhatian khusus kepada karyawan akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan serta didukung oleh iklim lingkungan yang baik sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Dalam hal ini didukung oleh pendapat Aryansyah (2013) dan Boer (1985) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun pernyataan ini bertolak belakang dengan pendapat Anugrah (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak langsung melalui stress kerja terhadap kinerja.