

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 106 responden karyawan bagian *mechanical* pada PT. Truba Jaya *Engineering* di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan dan lama kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	106	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan bagian *mechanical* pada PT. Truba Jaya *Engineering* di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI yang diambil sebagai responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 106 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	7	6.6	6.6	6.6
21-30 tahun	40	37.7	37.7	44.3
31-40 tahun	45	42.5	42.5	86.6
>40 tahun	14	13.2	13.2	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan bagian *mechanical* pada PT. Truba Jaya *Engineering* di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 20 tahun kebawah sebanyak 7 orang, responden berusia 21-30 tahun sebanyak 40 orang, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 45 orang, dan responden yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 14 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	100	94.3	94.3	94.3
Diploma	2	1.9	1.9	96.2
Sarjana	4	3.8	3.8	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan bagian *mechanical* pada PT. Truba Jaya Engineering di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI yang diambil sebagai responden adalah SMA. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 100 orang, Diploma sebanyak 2 orang, dan Sarjana sebanyak 4 orang.

4. Lama Kerja responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	43	40.6	40.6	40.6
>1 tahun	63	59.4	59.4	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan bagian *mechanical* pada PT. Truba Jaya Engineering di Kecamatan Air

Sugihan Kabupaten OKI yang diambil sebagai responden sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 43 orang, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 63 orang.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $106-2$ atau $df = 104$ dengan alpha 0,05 didapat $r_{tabel} 0,1909$, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Motivasi	Motivasi 1	0,523	0,1909	Valid
	Motivasi 2	0,626	0,1909	Valid
	Motivasi 3	0,553	0,1909	Valid
	Motivasi 4	0,473	0,1909	Valid
	Motivasi 5	0,702	0,1909	Valid
	Motivasi 6	0,299	0,1909	Valid
	Motivasi 7	0,688	0,1909	Valid
	Motivasi 8	0,669	0,1909	Valid

	Motivasi 9	0,556	0,1909	Valid
	Motivasi 10	0,551	0,1909	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Pelatihan	Pelatihan 1	0,721	0,1909	Valid
	Pelatihan 2	0,616	0,1909	Valid
	Pelatihan 3	0,705	0,1909	Valid
	Pelatihan 4	0,780	0,1909	Valid
	Pelatihan 5	0,698	0,1909	Valid
	Pelatihan 6	0,678	0,1909	Valid
	Pelatihan 7	0,722	0,1909	Valid
	Pelatihan 8	0,733	0,1909	Valid
	Pelatihan 9	0,537	0,1909	Valid
	Pelatihan 10	0,604	0,1909	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja 1	0,547	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,648	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,585	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,507	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,247	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,247	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,646	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 8	0,409	0,1909	Valid

	Lingkungan Kerja 9	0,685	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 10	0,575	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 11	0,459	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 12	0,492	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 13	0,477	0,1909	Valid
	Lingkungan Kerja 14	0,465	0,1909	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Upah

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Upah	Upah 1	0,624	0,1909	Valid
	Upah 2	0,607	0,1909	Valid
	Upah 3	0,536	0,1909	Valid
	Upah 4	0,602	0,1909	Valid
	Upah 5	0,744	0,1909	Valid
	Upah 6	0,547	0,1909	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,641	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,729	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,463	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,552	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,432	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,538	0,1909	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,475	0,1909	Valid

	Kepuasan Kerja 8	0,547	0,1909	Valid
--	------------------	-------	--------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja 1	0,434	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 2	0,543	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 3	0,724	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 4	0,675	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 5	0,502	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 6	0,499	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 7	0,521	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 8	0,589	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 9	0,634	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 10	0,600	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 11	0,448	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 12	0,257	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 13	0,393	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 14	0,544	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 15	0,257	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 16	0,448	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 17	0,699	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 18	0,685	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 19	0,481	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 20	0,693	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 21	0,614	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 22	0,699	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 23	0,667	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 24	0,667	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 25	0,673	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 26	0,653	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 27	0,729	0,1909	Valid
	Produktivitas Kerja 28	0,555	0,1909	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1909) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Motivasi	10 item pertanyaan	0,766	Reliabel
Pelatihan	10 item pertanyaan	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja	14 item pertanyaan	0,794	Reliabel
Upah	6 item pertanyaan	0,646	Reliabel
Kepuasan Kerja	8 item pertanyaan	0,664	Reliabel
Produktivitas Kerja	28 item pertanyaan	0,918	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah dapat dikatakan reliabel

3. *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuisisioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal. Peneliti harus merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linear berganda dalam pengolahan datanya.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari $(sig) > 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,200

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data dari persamaan 1 dan 2 berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Persamaan 1

Tabel 4.13
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Motivasi

	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Pelatihan

	Sig.
Kepuasan Kerja * Pelatihan Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kerja.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

		Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.16
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Upah

		Sig.
Kepuasan Kerja * Upah	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Upah dan kepuasan kerja.

Persamaan 2

Tabel 4.17
Uji Linearitas Produktivitas Kerja dan Motivasi

		Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi dan produktivitas kerja.

Tabel 4.18
Uji Linearitas Produktivitas Kerja dan Pelatihan

	Sig.
Produktivitas Kerja * Pelatihan Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pelatihan dan produktivitas kerja.

Tabel 4.19
Uji Linearitas Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja

	Sig.
Produktivitas Kerja * Lingkungan Kerja Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 4.20
Uji Linearitas Produktivitas Kerja dan Upah

	Sig.
Produktivitas Kerja * Upah Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara upah dan produktivitas kerja.

Tabel 4.21
Uji Linearitas Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja

	Sig.
Produktivitas Kerja * Kepuasan Kerja	Linearity 0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.22
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Motivasi	0,240	4,163	0,227	4,401
Pelatihan	0,297	3,372	0,295	3,388
Lingkungan Kerja	0,489	2,046	0,462	2,162
Upah	0,671	1,490	0,615	1,625
Kepuasan Kerja			0,543	1,843

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10. Nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel < 10. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.23
Uji Heteroskedastisitas

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Motivasi	0,104	0,592
Pelatihan	0,350	0,330
Lingkungan Kerja	0,715	0,341
Upah	0,067	0,292
Kepuasan Kerja		0,181

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

e. Uji Autokorelasi dengan Metode *Durbin Watson Test*

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara variable pengganggu pada periode t dengan variable pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi dengan metode uji *Durbin Watson Test* dilakukan dengan membandingkan

nilai *Durbin Watson hitung* (DW) dengan nilai *Durbin Watson* tabel yaitu batas atas (DU) dan batas bawah (DL).

Tabel 4.24
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
Persamaan 1	2,342
Persamaan 2	2,339

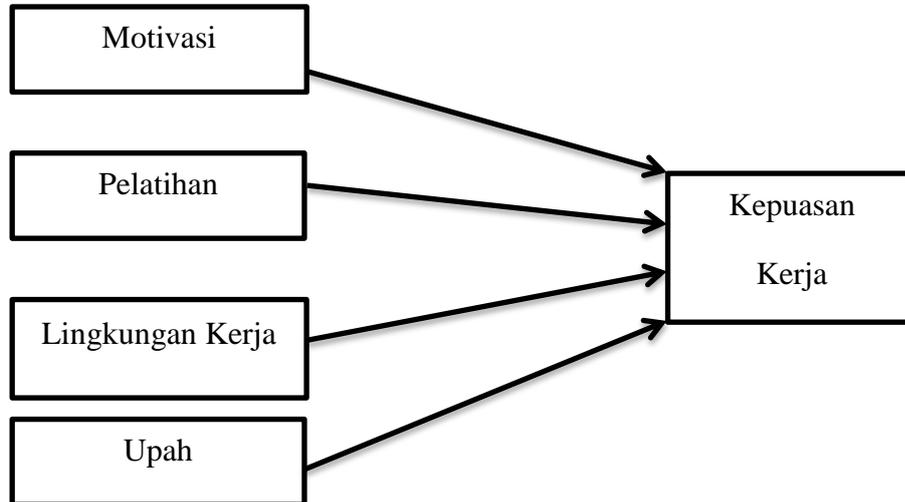
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai DW pada persamaan 1 sebesar 2,342 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% dengan jumlah sampel 106 dan jumlah variable independen 4(k=4) maka diperoleh nilai DL 1,7624 dan nilai DU 1,5861. Nilai DW 2,342 lebih besar dari batas atas (DU) yaitu 1,5861 dan kurang dari $(4-DU) 4-1,5861 = 2,4139$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Sedangkan pada persamaan 2 nilai DW sebesar 2,339 dengan jumlah variabel independen 5(k=5) maka diperoleh nilai DL 1,5861 dan nilai DU 1,7832. Nilai DW 2,339 lebih besar dari batas atas DU yaitu 1,7832 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I



$$M (\text{KEPUASAN}) = \beta \text{MOTIVASI} + \beta \text{PELATIHAN} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta \text{UPAH} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

Tabel 4.25
Hasil Perhitungan Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.396	2.056
Motivasi	.267	.111
Pelatihan	-.065	.094
Lingkungan Kerja	.145	.061
Upah	.306	.101

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 7,396 + 0,267X_1 - 0,065X_2 + 0,145X_3 + 0,306X_4 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Koefisien konstanta sebesar 7,396 artinya apabila Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Upah (X_4) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7,396.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,267 artinya apabila Motivasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,267.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Pelatihan (X_2) sebesar -0,065 artinya apabila Pelatihan meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,590.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,145 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,145.
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien Upah (X_4) sebesar 0,306 artinya apabila Upah meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,306.

Tabel 4.26
Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R Square
	0,457

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,457. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan

upah terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 45,7%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.27
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	21,291	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar 21,291, sedangkan $F\text{-tabel}$ untuk tarif nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ yaitu 4 dan $df_2 = n-k$ yaitu 101 adalah sebesar 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan upah secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan PT. Truba Jaya *Engineering Bagian Mechanical*. Besar pengaruhnya adalah 45,7% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,457) = 0,543$ atau sebesar 54,3%

Tabel 4.28
Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Model	t	Sig.
(Constant)	3,598	0,000
Motivasi	2,405	0,018
Pelatihan	-0,685	0,495
Lingkungan Kerja	2,396	0,018
Upah	3,024	0,003

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(106-5) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98373.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 2,405 $>$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,018 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar -0,685 $<$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,495 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,495 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial tidak berpengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja.

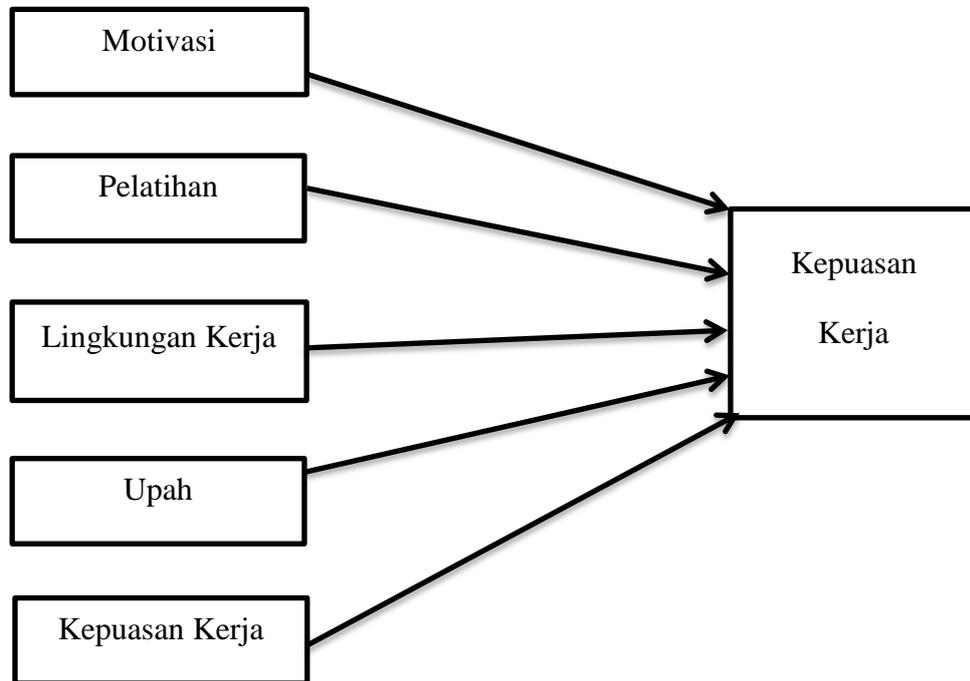
c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,396 > t-tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,018 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,024 > t-tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,003 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,003 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial upah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Substruktural II



$$Y (\text{PRODUKTIVITAS}) = \beta_{\text{MOTIVASI}} + \beta_{\text{PELATIHAN}} + \beta_{\text{LINGKUNGAN KERJA}} + \beta_{\text{UPAH}} + \beta_{\text{KEPUASAN}} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 2)}$$

Tabel 4.29
Hasil Perhitungan Regresi Linier
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-13.591	5.482
	Motivasi	.817	.287
	Pelatihan	.381	.237
	Lingkungan Kerja	.424	.156
	Upah	.702	.265
	Kepuasan Kerja	1.084	.250

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = -13,591 + 0,817X_1 + 0,381X_2 + 0,424X_3 + 0,702X_4 + 1,084X_5 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Koefisien konstanta sebesar -13,591 artinya apabila Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Upah (X_4) dan Kepuasan Kerja (X_5) nilainya tetap, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar -13.591.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,817 artinya apabila Motivasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,817.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,381 artinya apabila Pelatihan meningkat maka Produktivitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,381.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,424 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,424.
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien Upah (X_4) sebesar 0,702 artinya apabila Upah meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,702.

- 6) Hasil perhitungan nilai koefisien Kepuasan Kerja (X_5) sebesar 1,084 artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,084.

Tabel 4.30
Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Upah dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Model	R Square
	0,768

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,768. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, upah dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan adalah 76,8%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.31
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	66,069	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar 66,069, sedangkan $F\text{-tabel}$ untuk taraf nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ yaitu 5 dan $df_2 = n-k$ yaitu 100 adalah sebesar 2,31 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah motivasi, pelatihan, lingkungan

kerja, upah dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical. Besar pengaruhnya adalah 76,8% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,768) = 0,232$ atau sebesar 23,2%.

Tabel 4.32
Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Upah dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja

Model	t	Sig.
(Constant)	-2,479	0,015
Motivasi	2,850	0,005
Pelatihan	1,606	0,111
Lingkungan Kerja	2,710	0,008
Upah	2,646	0,009
Kepuasan Kerja	4,341	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(106-6) = 100$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,98397.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $2,850 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,005 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,005 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $0,1606 < t\text{-tabel sebesar } 1,98397$ dengan signifikan t sebesar $0,111$ karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,111 < 0,05$) Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak diterima. Artinya secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $2,710 > t\text{-tabel sebesar } 1,98397$ dengan signifikan t sebesar $0,008$ karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,008 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $2,646 > t\text{-tabel sebesar } 1,98397$ dengan signifikan t sebesar $0,009$ karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,009 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $0,194 > t\text{-tabel sebesar } 1,98397$ dengan signifikan t sebesar $0,000$ karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepuasan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.1



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{MOTIVASI} + \beta \text{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen motivasi (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,431

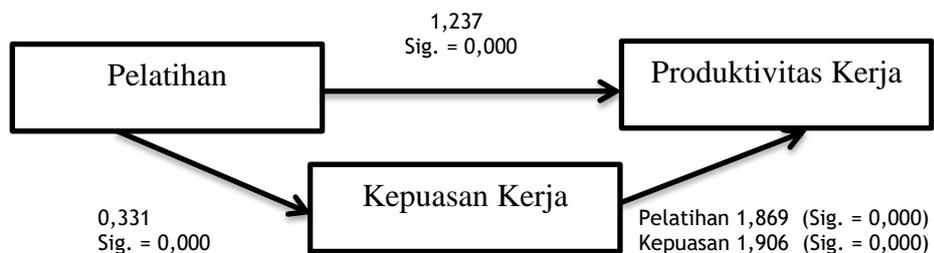
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel independen motivasi (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 1,547

Persamaan regresi berganda variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel motivasi (X_1) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap produktivitas kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 1,531. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 1,547 yang lebih kecil dari $c = 2,208$. Pengaruh variabel independen motivasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel motivasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel produktivitas kerja maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.2



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta_{PELATIHAN} + \beta_{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen pelatihan (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,331

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel independen pelatihan (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa pelatihan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 1,237

Persamaan regresi berganda variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel pelatihan (X_2) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa pelatihan signifikan terhadap produktivitas kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 1,906. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 1,237 yang lebih kecil dari $c = 1,869$. Pengaruh variabel independen pelatihan terhadap variabel dependen produktivitas kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel pelatihan mampu mempengaruhi secara langsung variabel produktivitas kerja maupun

tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja.

c. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.3



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta \text{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,339

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

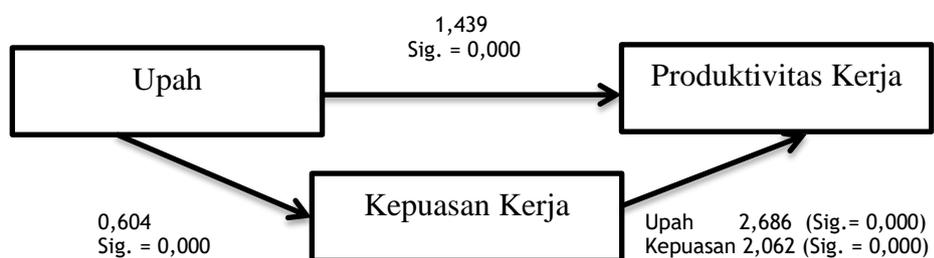
Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 0,997

Persamaan regresi berganda variabel dependen produktivitas kerja (Y)

pada variabel lingkungan kerja (X_3) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap produktivitas kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 1,731. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,997 yang lebih kecil dari $c = 1,584$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel produktivitas kerja maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

d. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.4



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta_{UPAH} + \beta_{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen upah (X_4).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,604

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel independen upah (X_4).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa upah signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 1,439

Persamaan regresi berganda variabel dependen produktivitas kerja (Y) pada variabel upah (X_4) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi signifikan terhadap produktivitas kerja, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 2,062.

Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 1,439 yang lebih kecil dari $c = 2,686$. Pengaruh variabel independen upah terhadap variabel dependen produktivitas kerja berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel upah mampu mempengaruhi secara langsung variabel produktivitas kerja maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat

dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara upah dan produktivitas kerja.

4. Pengujian Sobel Test

a. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen motivasi dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.33
Koefisien Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Motivasi	0,431

Sumber: data diolah, 2018

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja (B)

Tabel 4.34
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	1,531

Sumber: data diolah, 2018

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.35
Standar Eror Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Motivasi	0,059

Sumber: data diolah, 2018

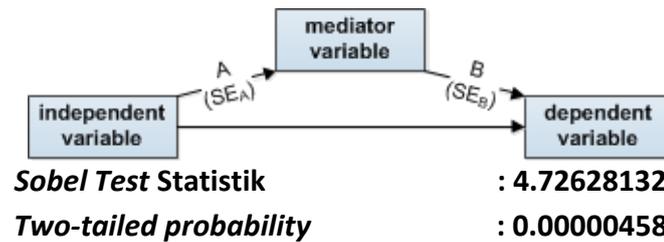
- 4) Standar eror dari B

Tabel 4.36
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,247

Sumber: data diolah, 2018

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja sebesar 4.72628132 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000458. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan variabel

***intervening* Kepuasan Kerja**

- 1) Koefisien antara variabel independen pelatihan dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.37
Koefisien Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Pelatihan	0,331

Sumber: data diolah, 2018

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja (B)

Tabel 4.38
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	1,906

Sumber: data diolah, 2018

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.39
Standar Error Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Pelatihan	0,060

Sumber: data diolah, 2018

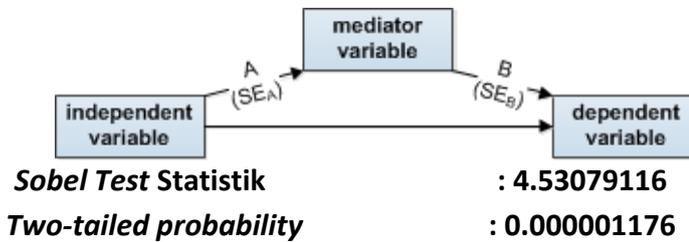
- 4) Standar eror dari B

Tabel 4.40
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,240

Sumber: data diolah

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja sebesar 4.53079116 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.000001176. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen motivasi dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.41
Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	0,339

Sumber: data diolah, 2018

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja (B)

Tabel 4.42
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	1,731

Sumber: data diolah, 2018

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.43
Standar Error Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	0,045

Sumber: data diolah, 2018

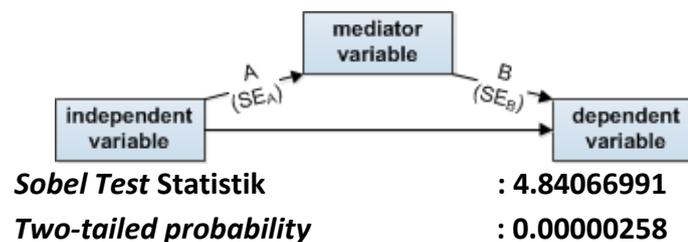
- 4) Standar eror dari B

Tabel 4.44
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,274

Sumber: data diolah

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84066991 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000258. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

d. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

1. Koefisien antara variabel independen upah dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

Tabel 4.45
Koefisien Upah terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Upah	0,604

Sumber: data diolah, 2018

2. Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen produktivitas kerja (B)

Tabel 4.46
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	2,062

Sumber: data diolah, 2018

3. Standar eror dari A

Tabel 4.47
Standar Eror Upah terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Upah	0,093

Sumber: data diolah, 2018

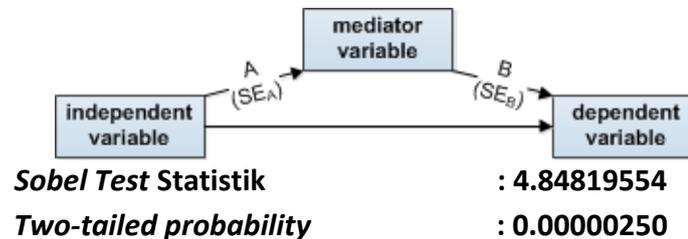
4. Standar eror dari B

Tabel 4.48
Standar Eror Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,283

Sumber: data diolah

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Upah dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84819554 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000250. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

5. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M = 0,267$$

Pengaruh langsung antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,267.

- Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M = -0,065$$

Pengaruh langsung antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar -0,065.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M = 0,145$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,145.

- Pengaruh variabel Upah terhadap Kepuasan Kerja

$$X_4 \rightarrow M = 0,306$$

Pengaruh langsung antara Upah terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,306.

- Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

$$M \rightarrow Y = 1,084$$

Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 1,084.

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,817$$

Pengaruh langsung antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,817.

- Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,381$$

Pengaruh langsung antara Pelatihan terhadap produktivitas adalah sebesar 0,381.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

$$X_3 \rightarrow Y = 0,424$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Kerja adalah sebesar 0,424.

- Pengaruh variabel Upah terhadap Produktivitas Kerja

$$X_4 \rightarrow Y = 0,702$$

Pengaruh langsung antara Upah terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,702.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,267 \times 1,084) = 0,289$$

Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan adalah sebesar 0,289.

- Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (-0,065 \times 1,084) = -0,070$$

Pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan adalah sebesar -0,070.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,145 \times 1,084) = 0,157$$

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,157.

- Pengaruh variabel Upah terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_4 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,306 \times 1,084) = 0,332$$

Pengaruh tidak langsung Upah terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,332.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,267 + 1,084) = 1,351$$

Total pengaruh antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,351

- Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (-0,065 + 1,084) = 1,019$$

Total pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,019

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,145 + 1,084) = 1,229$$

Total pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,229

- Pengaruh variabel Upah terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X_4 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,306 + 1,084) = 1,39$$

Total pengaruh antara Upah terhadap Produktivitas Kerja dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,39.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,850 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,005 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,005 < 0,05$) maka H_1 ini berarti Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian A Nur Ainal Karima, Arif Yusuf Hamali, dan Leni Ayu Novita Sari dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

¹ Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. Hlm 92.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dengan penekanan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan untuk terus belajar. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya.²

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar $0,1606 < t\text{-tabel sebesar } 1,98397$ dengan signifikan t sebesar $0,111$ karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,111 < 0,05$) maka H_2 ini berarti pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Dini Muammar Khadafi yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai

² Moses, Melmambessy. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12 (1): 18-36.

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan.³

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,710 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,008 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,008 < 0,05$) maka H_3 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Swadono Sinaga, I Wayan Senata, dan Sinta Yulis Salistera dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pemberian upah kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila upah diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,646 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,009 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,009 < 0,05$) maka H_4 ini berarti upah

³ Sinungan, Muchdarsyah, 2008. Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Endah Herwati, Ardika Sulaeman, dan Istikomah dalam penelitiannya menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan produktivitas.⁴

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 0,194 > t-tabel sebesar 1,98397 dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_5 ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Gerald, dan Pangaribuan dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal

⁴ Setiadi, 2008. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kota Gede Yogyakarta*. Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta.

bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan nya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,405 > t-tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,018 < 0,05$) maka H_6 ini berarti Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan karyawan sangat lah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Apabila pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan telah terpenuhi, maka akan timbul sebuah kepuasan dari diri bagi karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar -0,685

$< t$ -tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,495 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,495 > 0,05$) maka H_7 ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Hal ini juga didukung oleh penelitian Artha Riana N dan Ratag Pingkan Elisabeth Vonny yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t -hitung sebesar 2,396 $> t$ -tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,018 < 0,05$) maka H_8 ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja

Upah adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu bila pekerja merasa pemberian upah memadai atau mencukupi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,024 > t-tabel sebesar 1,98373 dengan signifikan t sebesar 0,003 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,003 < 0,05$) maka H_9 ini berarti Upah berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Spyan Hadi Prawito dalam penelitiannya menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis dengan Sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja sebesar 4.72628132 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000458. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_{10} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Motivasi terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hera Dzaki Astuti, Awang Mada Kurnia, Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldy dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

11. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja sebesar 4.53079116 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.000001176. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_{11} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Pelatihan terhadap Produktivitas

Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Dalam suatu perusahaan karyawan sangat lah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian I Putu Candra Giritama, Nanan Nurzaman dan Zida Ilayya Muarrifa dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

12. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84066991 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000258. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_{12} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Lingkungan

Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldy dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

13. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Upah dan Produktivitas Kerja sebesar 4.84819554 dan

signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000250. Karena $z\text{-value} > 1,96$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka H_{13} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Upah terhadap Produktivitas Kerja. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Adanya pemberian upah kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila upah diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Sryan Hadi Prawito dalam penelitiannya menemukan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldny dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.