

## PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI XI BO BA SIWALANKERTO SURABAYA

Oleh:  
Nanda Putri Sholikhah  
(18210695)

### ABSTRAK

Saat ini minuman ada berbagai macam jenis, salah satunya adalah minuman yang ada topping bobanya. *Franchise* yang terkenal dengan minuman bobanya adalah Xi Bo Ba yang berpusat di Jakarta dan sudah mempunyai beberapa cabang di seluruh Indonesia. Cabang yang ada di Surabaya salah satunya adalah Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya yang berada di Jalan Siwalankerto No. 37, Siwalankerto, Surabaya. Xi Bo Ba Siwalankerto memiliki hubungan kerja yang harmonis serta hak kompensasi karyawan yang diberikan karyawan. Kondisi ini dapat dijadikan bahan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh hubungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya. Penelitian kuantitatif yang berbentuk angka menjadi pilihan pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh sampel digunakan dalam penelitian ini yang berjumlah 100 responden. Data yang dibagikan kepada responden berbentuk kuesioner dengan pilihan jawaban skala likert yang diolah dengan *software* SPSS 24.0. penelitian ini memiliki variabel bebas hubungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), serta variabel terikat produktivitas ( $Y$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan secara keseluruhan mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas ( $Y$ ) karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.

**Kata Kunci : hubungan kerja, kompensasi, produktivitas**

### ABSTRACT

*Currently, there are various types of drinks, one of which is a drink with boba topping. The franchise that is famous for its boba drinks is Xi Bo Ba, which is based in Jakarta and already has several branches throughout Indonesia, one of which is Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya, which is located on Jalan Siwalankerto No. 37, Siwalankerto, Surabaya. Xi Bo Ba Siwalankerto has a harmonious working relationship and employee compensation rights provided by employees. This condition can be used as research material with the aim of knowing the effect of work relations and compensation on employee productivity at Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya. Quantitative research in the form of numbers is the choice in this study using a saturated sample, which means that the entire sample used in this study amounted to 100 respondents. The data distributed to respondents is in the form of a questionnaire with a Likert scale answer choice which is processed with SPSS 24.0 software. This study has the independent variable work relationship ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ), as well as the dependent variable productivity ( $Y$ ). The results of this study indicate that overall it has a simultaneous and significant effect on the dependent variable of employee productivity ( $Y$ ) at Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.*

**Keywords: work relations, compensation, productivity**

**A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perkembangan usaha yang tinggi di masa pandemi virus *covid-19* berdampak pada perusahaan yang ada di Indonesia untuk mengoptimalkan faktor produktivitas untuk mempertahankan sebuah organisasi perusahaan. Perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi untuk menjalankan operasional perusahaan, seperti tenaga produktivitas manusia, faktor produktivitas dari alam, uang usaha, *technology*. Faktor terpenting dalam faktor produksi perusahaan adalah sumber daya manusia yang diyakini SDM memiliki karakter yang dapat memenuhi operasional perusahaan daripada faktor lainnya. Dari karakter tersebut selayaknya perusahaan memberikan pelayanan khusus kepada SDM atau karyawannya.

Berdampingan dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, perusahaan harus memenuhi kesejahteraan karyawan dan memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan. Salah satu faktor yang sangat penting untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja adalah hubungan kerja. Hubungan kerja ialah korelasi kerjasama antara seluruh pihak yang berada pada proses produksi di suatu perusahaan (Rivai, 2016:871). Selain itu, kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah hal krusial bagi produktivitas karyawan, sehingga karyawan harus mengetahui berapa kompensasi yang diberikan perusahaan. Hak imbalan yang diterima karyawan setelah melaksanakan tanggung jawabnya dapat disebut Kompensasi. Selain itu, pemberian yang diberikan perusahaan sebagai balas

jasa kepada karyawan disebut kompensasi (Notoadmojo, 2018:143).

Termasuk perusahaan Mitra Boga Ventura dan Kulo Group yaitu Xi Bo Ba Indonesia yang mengembangkan bisnis boba tea juga memiliki persaingan bisnis yang tinggi. Perusahaan ini merupakan perusahaan *start up* karena berdiri pada tanggal 26 September 2019 tetapi sudah memiliki ratusan cabang di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya yang beralamat di Jalan Siwalankerto No. 37, Wonocolo, Siwalankerto, Surabaya. Selama kurang lebih 2 (dua) tahun perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari produk yang dihasilkan dan ulasan-ulasan negatif dari konsumen. Menurunnya semangat produktivitas karyawan ini bisa diakibatkan oleh berbagai faktor. Faktor yang mendasar dan sesuai dengan fakta di lapangan bagi penelitian ini yaitu faktor hubungan kerja dan kompensasi yang terabaikan oleh perusahaan, sehingga produktivitas karyawan menurun dan tidak menghasilkan produk yang sesuai harapan perusahaan. Maka dari itu, sesuai penjelasan tersebut penelitian ini mengambil kasus masalah yang berjudul "Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya".

**B. RUMUSAN MASALAH**

Sesuai dengan pemaparan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya?

- 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya?
- 3) Apakah hubungan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya?

### C. TINJAUAN PUSTAKA

Berikut landasan teori hubungan kerja, tunjangan kerja, dan produktivitas karyawan yang diteliti. Sebelum membahas variabel-variabel penelitian, akan dibahas tentang Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia terlebih dahulu.

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu cara untuk mendekati strategis terhadap *skills, motivation, organization management of human* (Hamali, 2016:2). Pandangan Malayu S. P. Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah *science and art* dengan fungsi untuk dapat teraturnya tanggung jawab pekerjaan karyawan dengan waktu yang sesuai dan tepat sasaran. Definisi lain Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sesuatu peningkatan organisasi jika adanya sumber daya yang berkualitas (Tangkilisan dalam Muhammad Busro, 2017:2).

Menurut Suwatno dan Donni (2016:47) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

- 1) Menentukan karakter kinerja SDM dalam mengisi tanggung jawab jabatannya.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja yang berkualitas.
- 3) Menghindari terjadinya kesalahan wewenang pemberian tanggung jawab.
- 4) Dapat mengatur segala aspek dengan mudah, *integration*, dan *syncronitation*.

- 5) Mengurangi kekhawatiran tentang jumlah tenaga kerja.
- 6) Dapat dijadikan panduan untuk menentukan perekrutan dan *managerial* tenaga kerja.
- 7) Dapat dijadikan pedoman pelaksanaan hubungan kerja.
- 8) Dasar-dasar untuk menilai tenaga kerja.

#### 2. Hubungan Kerja

*Work relationship* adalah keadaan yang ada dalam sosial kerja dengan pimpinan ataupun dengan sesama karyawan yang berada dalam lingkungan tempat kerja (Sedarmayanti, 2016:28). Suatu hal yang dapat terjalin dalam kehidupan bersosial baik organisasi maupun individu dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan bersama disebut *work relationship* (Kadarmo, 2018:10). Definisi lain menurut Veitzhal Rivai (2016:871) *teamwork* antara karyawan dan atasan untuk melakukan operasional perusahaan disebut *work relationship*.

Hubungan kerja dibagi menjadi sosialisasi dengan sesama pegawai dan sosialisasi dengan pemimpin, hubungan tersebut masing-masing memiliki faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

- 1) Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan

Mampunya pemimpin untuk menyalurkan informasi yang dapat dilaksanakan untuk mudah dipahami dengan harapan *goals* terpenuhi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu hubungan kerja karyawan dengan atasan yang sesuai dengan perilaku koordinasi dari seorang atasan terhadap bawahan (Hasibuan, 2017:76).

- 2) Hubungan Kerja Sesama Pegawai

Sosialisasi yang baik dengan pegawai artinya memiliki hubungan sosial yang baik diantara para karyawan yang bebas dari adanya drama untuk memecah organisasi. Hubungan

yang harmonis akan mempengaruhi sesama karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Nitisemito, 2016:63).

Hubungan kerja yang terkoordinasi dengan baik akan menciptakan kerjasama antara rekan kerja, kerjasama tim yang memiliki kepribadian berbeda dapat memberikan energi yang kosong dalam kemampuan yang tidak dimiliki karyawan. Sehingga, *work relationship* yang layak dapat dijadikan *strategic of human* yang meningkatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan faktor penting dalam perusahaan. Menurut Siwi Ultima Kadarmo (2018:24) indikator-indikator dalam hubungan kerja yaitu:

- 1) *Superior's level of friendliness.*
- 2) *Boss's attention.*
- 3) *Superior's attention to difficulties in carrying out tasks.*
- 4) *Need motivation from superiors.*
- 5) *Work relationship with superiors.*
- 6) *Togetherness among employees.*
- 7) *Decision making in problem solving.*
- 8) *Support between employees.*
- 9) *Tolerance in the use of facilities or infrastructure.*
- 10) *New employee relationship with senior.*

### 3. Kompensasi

Pendapat lain menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Kadar Nurjaman (2016:179) pemberian bayaran dari perusahaan untuk *employee* adalah kompensasi. *Compensation system* yang tepat dapat membantu sebuah *company* untuk menghasilkan *employee* yang sesuai kriteria dan mengurangi keluar masuknya karyawan. Karenanya, memberikan *compensation* yang baik dalam hal waktu dan banyaknya sesuai dengan kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (Pangabean, 2018:75). Menurut Husein Umar (2019:146) *compensation* adalah keuntungan yang diberikan kepada

karyawan berupa segala sesuatu yang diterima karyawan berupa *salary, wages, incentives, bonuses, premiums, treatment, insurance, and etc.*

Sistem kompensasi yang baik harus diatur dengan sebaik mungkin dalam berorganisasi. Adapun tujuan kompensasi menurut Notoatmodjo (2018:144) adalah:

- 1) *Appreciate work performance*, dengan begitu pemberian yang sesuai sesuai prestasi kerja adalah suatu penghargaan.
- 2) *Guarantee justice*, pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil menjamin kepuasan keadilan karyawan.
- 3) Karyawan dapat bethan dalam perusahaan jika mendapatkan kompensasi yang sesuai.
- 4) Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dapat menarik perhatian calon tenaga kerja yang bermutu.
- 5) Dapat menghemat biaya rekrutmen karyawan.
- 6) Terjamin oleh undang-undang karena telah ditetapkan sesuai peraturan jika sebuah perusahaan melanggar.

Indikator pemberian kompensasi menurut Husein Umar (2019:155) adalah sebagai berikut:

- 1) *Sallary*, adalah imbal jasa yang ditransfer oleh perusahaan setiap bulannya sebagai ganti jasa tanggung jawab pekerjaannya yang bersifat rutin setiap bulannya.
- 2) Insentif, adalah balasan yang diberikan perusahaan untuk dapat memberikan semangat karyawan untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi.
- 3) Bonus, adalah balasan jasa yang diberikan perusahaan secara langsung karena sudah mencapai target perusahaan.
- 4) Upah, adalah pemberian bayaran kepada karyawan sesuai jam kerja yang dilakukan.

- 5) Premi, adalah pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai hadiah sebagai *support* untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas.

#### 4. Produktivitas

Menurut M. Sinungan (2016:344) kemampuan tenaga kerja untuk dapat menghasilkan produk/jasa yang telah diatur dalam standart operasional perusahaan dan sesuai waktu yang telah ditentukan disebut produktivitas. Parameter hasil dan tenaga kerja yang dibutuhkan secara teknis operasional disebut produktivitas (Riyanto dalam Elbandiansyah, 2019:250). Menurut Burhanuddin Yusuf (2016:255) produktivitas kerja adalah perhitungan yang dapat mengukur hasil barang/jasa tenaga kerja yang dapat menjadi pertimbangan efisiensi waktu.

Untuk meningkatkan produktivitas menurut Siagian dalam Edi Sutrisno (2016:107) yaitu:

- a) Perbaikan terus menerus
- Seluruh tenaga kerja baik dari atasan maupun bawahan harus melakukan evaluasi terus-menerus untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tekanan kerja yang diberikan baik dari dalam organisasi maupun dari luara organisasi menuntut untuk hasil kerja yang terus berubah. Sehingga, sikap kerja yang melakukan perbaikan penting dilakukan. Dari dalam organisasi itu sendiri perubahan yang dilakukan yaitu strategi, pemanfaatan teknologi, perubahan tata tertib, serta perubahan tenaga kerja yang diatur oleh perundang-undangan dan faktor lain dari manajeme organisasi. Selain itu, perubahan dari luar yang harus dilakukan yaitu perlakuan organisasi terhadap masyarakat yang dominan berdampak dengan cepat.

- b) Peningkatan kualitas hasil pekerjaan

Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan berkaitan erat dengan evaluasi terus-menerus. Artinya dengan evaluasi terus-menerus akan meningkatkan kualitas mutu hasil prduksi yang dihasilkan tenaga kerja untuk hasilnya dipasarkan dan dinikmati masyarakat. Peningkatan kualitas hasil pekerjaan ini mencakup keseluruhan organisasi baik dari tenaga kerja bawah sampai tenaga kerja atas atau pemimpin. Peningkatan kualitas hasil pekerjaan tidak hanya untuk kebaikan kualitas hasil pekerjaan saja, namun juga membentuk citra positif masyarakat.

- c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Faktor manusia untuk produktivitas adalah hal yang sangat penting untuk operasional perusahaan. Dengan itu, etika kera harus dijunjung tinggi oleh sebuah organisasi. Memberdayakan SDM adalah sebuah hak yang mengikuti harkat dan martabat manusia untuk memperkayakan kualitas SDM, serta menerapkan kebijakan manajemen yang demokratis dalam berorganisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai jika prduktivitas kerja karyawan meningkat. Wajib hkumnya bagi perusahaan untuk mengetahui produktivitas karyawan adanya peningkatan atau penurunan. Maka, diperlukanya evaluasi kerja dengan melihat beberapa indikator. Produktivitas dapat dilihat indikator menurut Burhanuddin Yusuf (2016:283) sebagai berikut:

- 1) *Science*

*Science* ini berhubungan dengan cara berpikir dan penguasaan ilmu yang dimilikinya. Pengetahuan didapatkan melalui

bangku ilmu pendidikan dari formal maupun non-formal yang melatih seseorang untuk memiliki daya pikir untuk memecahkan sebuah masalah yang dihadapi. Sehingga, diharapkan seorang aryawan dapat melakukan pekerjaan secara produktif dan kritis.

## 2) Keterampilan

Penguasaan sebuah *skill* yang dimiliki seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya, *skill* adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang bersifat sesuai aturan produksi. Kemampuan tersebut dapat membantu karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya.

## 3) Ability

Kemampuan ini adalah faktor yang dapat melakukan beberapa tanggung jawab pekerjaannya. Kemampuan ini adalah faktor yang membentuk sebuah kemauan seorang karyawan.

## 4) Sikap

Sikap merupakan perilaku berpola yang dimiliki seseorang. Sikap ini berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan seorang karyawan. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh sikap yang telah ada dalam dirinya baik yang terbentuk karena kebiasaan maupun sikap yang sudah ada sejak lahir sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

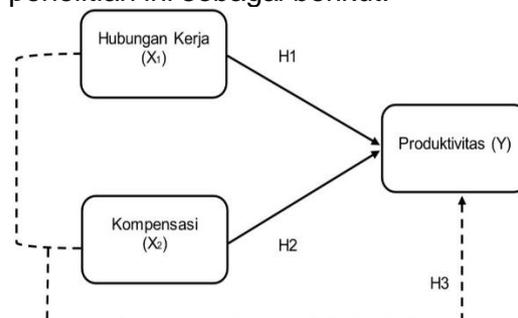
## 5) Perilaku

Perilaku merupakan tindakan yang dipengaruhi oleh perasaan dan pikiran terhadap keadaan lingkungannya.

## D. KERANGKA KONSEPTUAL

Landasan penetapan konseptual untuk berfikir harus ada jika melakukan

suatu penelitian. Kerangka konseptual juga merupakan poin penting dalam penelitian untuk mencari kejelasan. sebuah masalah. Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: data diolah, 2021

### Hipotesis

- 1) H1: Hubungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- 2) H2: Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- 3) H3: Hubungan kerja dan Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif serempak terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) metode penelitian artinya dapat diketahui, diperluas, dipernyata, suatu pengetahuan tertentu dengan data yang valid yang dapat digunakan untuk membantu memecahkan masalah dan mencegah masalah terjadi. Metode kuantitatif digunakan sebagai teknik analisis data pada penelitian ini yang dibantu dengan *software* SPSS 24.0 yang memiliki hasil berupa angka tepat. Menurut Sugiyono (2017:8) menganalisis dengan sifat angka bertujuan untuk kebenaran hipotesis, hasilnya digunakan untuk penelitian, bermetode berdasarkan teori positif

dengan meneliti sebuah populasi disebut metode penelitian kuantitatif.

## 2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) semua tempat sampel yang berkualitas dan sesuai kriteria yang ditentukan peneliti agar dapat diteliti dan mendapatkan kesimpulan disebut Populasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya beserta cabang yang tersebar di Surabaya.

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *saturated sample technique*. *Saturated sample technique* adalah total sampel digunakan seluruhnya untuk penelitian (Sugiyono, 2016:85). Alasan digunakannya teknik sampel jenuh adalah karena seluruh responden memiliki kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang artinya membagikan pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2016:137). Sampel penelitian ini berjumlah 100 diambil dari populasi karyawan Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya beserta karyawan di cabang-cabang Xi Bo Ba Surabaya dan seluruhnya jumlah sampel dipakai karena menggunakan teknik sampel jenuh.

## 3. Definisi operasional Variabel

Perlunya *variable operational definition* yaitu untuk mencari dan menetapkan macam dan indikator variabel penelitian, serta untuk menetapkan ukuran hitungan dari macam *variable indicator* itu sendiri. Keseluruhan yang telah ditetapkan dalam penelitian dengan berbagai macam jenis untuk diteliti dan ditelaah memperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2016:38). Dalam penelitian ini meneliti 2 (dua) variabel bebas Hubungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ). Menurut Sugiyono (2016:4) variabel *dependent* (terikat) adalah variabel yang terpengaruh dan

terjadinya akibat dari hasil *independent variable*. *Dependent variable* penelitian ini yaitu Produktivitas (Y).

### 1) Hubungan Kerja ( $X_1$ )

Suatu hal yang dapat terjalin dalam kehidupan bersosial baik organisasi maupun individu dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan bersama disebut *work relationship* (Kadarmo, 2018:10). Menurut Siwi Ultima Kadarmo (2018:24) indikator-indikator dalam hubungan kerja yaitu:

- Superior's level of friendliness.*
- Superior's attention to difficulties in carrying out tasks.*
- Need motivation from superiors.*
- Togetherness among employees.*
- Support between employees.*

### 2) Kompensasi ( $X_2$ )

Menurut Husein Umar (2019:146) *compensation* adalah keuntungan yang diberikan kepada karyawan berupa segala sesuatu yang diterima karyawan berupa *salary, wages, incentives, bonuses, premiums, treatment, insurance, and etc.* Indikator pemberian kompensasi menurut Husein Umar (2019:155) adalah sebagai berikut:

- Sallary*
- Insentif
- Bonus
- Upah
- Premi

### 3) Produktivitas (Y)

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016:255) produktivitas kerja adalah perhitungan yang dapat mengukur hasil barang/jasa tenaga kerja yang dapat menjadi pertimbangan efisiensi waktu. Produktivitas dapat dilihat indikator menurut Burhanuddin Yusuf (2016:283) sebagai berikut:

- Science*
- Keterampilan
- Ability*
- Sikap
- Perilaku

## 4. Sumber dan Pengumpulan Data

Data langsung dari kondisi di lapangan disebut sumber data (Sugiyono, 2016:3). Penelitian ini

memiliki hasil akhir yang dominan hasil angka atau statistik karena menggunakan metode data kuantitatif. Sumber data dibedakan ada dua (2), yaitu:

a. *Primary Data*

*Primary data* adalah data yang didapatkan langsung dari lapangan sesuai dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2018:456). *Primary data* penelitian ini yaitu kuesioner yang disebar kemudian diisi oleh responden utama yaitu karyawan Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya beserta cabang-cabang yang tersebar di Surabaya.

b. *Secondary Data*

*Secondary data* diperoleh melalui pihak lain diluar penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2018:456). *Secondary data* penelitian ini adalah dokumentasi di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.

5. **Analisis Data**

Kegiatan setelah seluruh data dikumpulkan yaitu teknik analisis (Sugiyono, 2016:147). Kegiatan tersebut meliputi pengelompokan data berdasarkan jenis responden, perhitungan variabel yang sesuai kriteria untuk digunakan variable, dan menampilkan data hasil penelitian yang sudah diolah. Sehingga, kegiatan tersebut dapat menjawab rumusan hipotesis.

*Microsoft Excel and Stastical Product and Service Solution (SPSS 24.0 for windows)* digunakan untuk membantu menemukan jawaban dari rumusan hipotesis dengan hasil yang dapat melakukan perhitungan data berupa angka yang akurat. Sehingga, hasil yang didapatkan menjadi hasil yang terpercaya.

a. **Uji Instrumen**

Menurut Suharsimi Arikunto (2016:211) baiknya instrumen harus

valid dan reliabel yang dapat memberikan hasil tepat dari siapa saja.

1) **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk melihat kevalidan variabel, sehingga pantas untuk dijadikan variabel penelitian. Nilai ketepatan antara data yang diteliti disebut uji validitas (Sugiyono, 2017:125). Probabilitas 0,05 digunakan untuk melihat apakah kuesioner berdasar atau tidak. Syarat uji validitas dinyatakan valid jika memenuhi syarat sebagai berikut:

a) *If Sig (2-tailed) value greater than 0,05 there is questionnaire declared valid.*

b) *If Sig (2-tailed) value smaller than 0,05 there is questionnaire declared not valid.*

Nilai *Sig (2-tailed)* dapat dilihat dengan *correlation* untuk setiap indikator pernyataan variabel (Sugiyono, 2017:126).

2) **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk memeriksa variabel yang digunakan penelitian memiliki nilai yang tepat, nilai akurat, nilai stabil dalam menentukan (Sugiyono, 2016:172). Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan sudah teruji valid. Syarat untuk menunjukkan nilai konsistensi dapat dikatakan reliabel dengan melihat *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada hasil SPSS. Variabel terbukti reliabel dengan *Cronbach Alpha Value* > 0,60 menurut Ghozali (2016:38).

b. **Uji Asumsi Klasik**

Penyimpangan data dapat dilihat dengan menggunakan *classic assumption test*.

1) **Uji Normalitas**

Bertujuan untuk melihat sampel memberikan pengaruh normal atau tidaknya, maka dilakukan uji normalitas (Ghozali, 2016:154). Untuk model regresi linier baiknya sampel berdistribusi untuk dapat dilakukan uji dengan hasil uji angka yang tepat. Uji normalitas menggunakan grafik Histogram dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 24.0. Variabel

dikatakan beredar normal jika grafik histogram berbentuk lonceng sama sekali tidak condong ke arah tertentu seperti kanan atau kiri (Ghozali, 2016:161).

## 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas digunakan mengetahui hubungan antar satu variabel bebas dengan *independent variable* lainnya. Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas menggunakan bantuan *software* SPSS 24.0 menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) *If VIF value greater than of 10 and tolerance value smaller than 0.10, than there is multicollinearity.*
- b) *If VIF value smaller than of 10 and tolerance value grater than 0.10, than there is'nt multicollinearity.*

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji adanya persamaan varian residual dari pengamat satu dengan lainnya (Ghozali, 2016:139). Penelitian dikatakan tidak adanya heterokedastisitas jika *Scatterplots* memiliki pola yang acak serta butiran-butiran tersebar pada sumbu Y di bawah dan di atas angka 0 (Ghozali 2016:139).

## c. Analisis Regresi Linier Berganda

*If independent variable* memiliki lebih dari 1 (satu) serta hanya memiliki lebih dari 1 (satu) *dependent variable* disebut analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:192). Pengujian ini bertujuan melihat ada tidaknya pengaruh masing-masing *independent variable* terhadap *dependent variable* yang berbentuk matematik. Adapun persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : *dependent variable*

a : *constant*

$b_1$  : *first regression coefficient*

$X_1$  : *first independent variable*

$b_2$  : *second regression coefficient*

$X_2$  : *second independent variable*

## d. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:93) pernyataan yang bersifat sementara untuk menjawab rumusan masalah penelitian disebut hipotesis.

### 1) Uji t-Parsial

Uji t-Parsial adalah kekuatan pengaruh variabel bebas secara mandiri untuk menerangkan *dependent variable* (Ghozali, 2016:171). Ketentuan uji t-Parsial yaitu "*if significantion value smaller than 0.05, there is effect of each other independent variable on the dependent variable*" (Ghozali, 2016:101). Uji t-Parsial dapat ditemukan pada nilai signifikansi *coefficient* pada *software* SPSS 24.0.

### 2) Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) yaitu penelitian gabungan antara semua variabel bebas untuk mengetahui pengaruh terhadap *dependent variable* (Ghozali, 2016:96). Ketentuan pada pengujian ini adalah jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, maka terdapat pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:101). Nilai dapat dilihat dari tabel Anova pada *software* SPSS 24.0.

### 3) Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

*Simultaneous coefficient of determination* ( $R^2$ ) digunakan bertujuan untuk melihat kekuatan pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* dalam bentuk presentase. Sehingga, sisa nilai dari uji F (Simultan) dipengaruhi oleh variabel lain (Ghozali, 2016:95). *Simultaeous coefficient of determination* ( $R^2$ ) dilihat pada *Model Summary R Square* dalam *software* SPSS 24.0.

## F. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Xi Bo Ba merupakan *franchise* minuman boba kekinian dengan perjanjian kontrak kerja selama 3 (tiga) tahun dihitung dari tahun 2020 yang berpusat di Jakarta. Jam kerja Xi Bo Ba Siwalankerto dari pukul 09.00 WIB sampai 22.00 WIB dan memiliki 3 (tiga) *shift* kerja yaitu pagi, siang dan malam. Setelah kurang lebih 1 (satu) tahun berdirinya Xi Bo Ba dari 6 (enam) karyawan, saat ini Xi Bo Ba hanya memiliki 2 (dua) karyawan dan memiliki 2 (dua) jam kerja saja yaitu pagi dan malam. Setiap *shift*nya hanya dijaga oleh 1 (satu) karyawan saja. Banyak alasan untuk mengurangi karyawan yang diambil oleh *owner* selaku penanggung jawab outlet Xi Bo Ba dan penanggung jawab investor agar tidak terjadi gulung tikar karena penjualan yang tidak menutupi pengeluaran saat pandemi. Seiring berjalannya waktu dan pelonggaran PPKM yang dilakukan pemerintah berdampak baik pada Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya, karena penjualan setiap bulannya meningkat dan dapat menutupi produktivitas hariannya. Apalagi saat ini Xi Bo Ba selalu mengeluarkan inovasi-inovasi menu baru untuk menarik konsumen. Selain inovasi-inovasi menu terbaru, Xi Bo Ba juga bekerja sama dengan mitra *gofood*, *grabfood*, maupun *shopeefood* untuk dapat meningkatkan penjualan dengan cara memberikan diskon-diskon menarik. Hingga pada akhirnya Xi Bo Ba Siwalankerto terus memperbarui kontrak dengan pusat untuk melanjutkan *franchise* dari Xi Bo Ba Indonesia.

## 2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berbentuk angka yang bersifat kuantitatif. Data hasil analisis bantuan *software* SPSS 24.0. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh hubungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya. Dengan tujuan tersebut data yang dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 100 responden yang bekerja

di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya dan seluruh cabang di Surabaya. Variabel penelitian ada 3 (tiga) yaitu 2 (dua) *independent variable* (X) dan 1 (satu) *dependent variable* (Y). *Independent variable* yaitu hubungan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas. Berikut hasil penelitian yang sebelumnya telah menyebar kuesioner kepada karyawan Xi Bo Ba.

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Pada uji validitas ini menggunakan nilai probabilitas 0,05 untuk melihat apakah kuesioner valid atau tidak. Jika setiap instrumen data penelitian yang diuji mendapatkan hasil valid sesuai kriteria penelitian maka setiap instrumen dapat dilakukan uji reliabilitas. Namun, sebaliknya jika instrumen tidak sesuai dengan kriteria penelitian, maka instrumen tersebut tidak dapat diujikan dalam uji reliabilitas. Syarat uji validitas dinyatakan valid jika memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) *If Sig (2-tailed) value getaer than 0.05, there is questionnaire is'nt valid.*
- b) *If Sig (2-tailed) value smallerr than 0.05, there is questionnaire is valid.*

Berikut tabel uji validitas pada penelitian ini yang telah diolah melalui bantuan *software* SPSS 24.0 dan disederhanakan melalui *microsoft excel* agar dapat ditelidi dengan mudah seperti dibawah ini.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Kerja**

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.690**	.671**	.518**	.391**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.690**	1	.611**	.629**	.409**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.671**	.611**	1	.570**	.375**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.518**	.629**	.570**	1	.722**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.391**	.409**	.375**	.722**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.846**	.815**	.822**	.827**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari hasil uji validitas variabel hubungan kerja tersebut untuk setiap indikator dari variabel yang diteliti menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan memenuhi syarat “sig (2-tailed) value of each component value 0,000 smaller than 0,05”. Maka, setiap instrumen yang diteliti dapat dilakukan uji reliabilitas 100% karena memiliki kriteria penelitian yang sudah dijelaskan.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.799**	.433**	.411**	.378**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.799**	1	.533**	.401**	.388**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.433**	.533**	1	.523**	.498**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.411**	.401**	.523**	1	.846**	.879**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.378**	.388**	.498**	.846**	1	.862**
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.699**	.715**	.728**	.879**	.862**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari hasil uji validitas variabel kompensasi tersebut untuk setiap indikator dari variabel yang diteliti menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan memenuhi syarat “sig (2-tailed) value of each component value 0,000 smaller than 0,05”. Maka, setiap instrumen yang diteliti dapat dilakukan uji reliabilitas 100% karena memiliki kriteria penelitian yang sudah dijelaskan.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.592**	.557**	.385**	.476**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.592**	1	.827**	.527**	.623**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.557**	.827**	1	.446**	.508**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.385**	.527**	.446**	1	.678**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.476**	.623**	.508**	.678**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.762**	.904**	.853**	.713**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari hasil uji validitas variabel produktivitas tersebut untuk setiap indikator dari variabel yang diteliti menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid

dengan memenuhi syarat “sig (2-tailed) value of each component value 0,000 smaller than 0,05”. Maka, setiap instrumen yang diteliti dapat dilakukan uji reliabilitas 100% karena memiliki kriteria penelitian yang sudah dijelaskan.

## 2) Uji Reliabilitas

*Reliability test* diukur menggunakan *Cronbach Alpha Value* dengan syarat *Cronbach Alpha Value greater than 0,60*. It means that if the value of *Cronbach Alpha greater than 0,60*, there is declared reliable. *Reliability test* bertujuan melihat setiap komponen pernyataan memiliki konsistensi yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	5

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari tabel uji reliabilitas variabel hubungan kerja dapat menjelaskan bahwa variabel bersifat reliabel karena memenuhi syarat dengan “*cronbach alpha value 0,849 greater than 0,60*”. Maka, setiap indikator pernyataan hubungan kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini memiliki konsistensi sesuai dengan syarat uji reliabilitas.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari tabel uji reliabilitas variabel kompensasi dapat menjelaskan bahwa variabel bersifat reliabel karena memenuhi syarat dengan “*cronbach alpha value 0,828 greater than 0,60*”.

Maka, setiap indikator pernyataan kompensasi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini memiliki konsistensi sesuai dengan syarat uji reliabilitas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

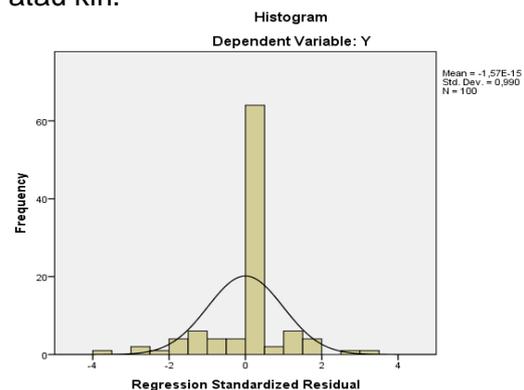
Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari tabel uji reliabilitas variabel produktivitas dapat menjelaskan bahwa variabel bersifat reliabel karena memenuhi syarat dengan “*cronbach alpha value 0,863 greater than 0,60*”. Maka, setiap indikator pernyataan produktivitas dalam penelitian ini memiliki konsistensi sesuai dengan syarat uji reliabilitas.

## b. Uji Asumsi klasik

### 1) Uji Normalitas

*Normalitas test* menggunakan hasil dari grafik histogram. Dapat dikatakan normal dengan memenuhi syarat lonceng sama sekali tidak condong ke arah tertentu seperti kanan atau kiri.



**Gambar 4.5 Grafik Histogram**

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari hasil grafik histogram di atas yang diolah oleh SPSS 24.0 diperoleh hasil memenuhi syarat dimana grafik histogram membentuk lonceng yang sama sekali tidak condong ke arah

tertentu, maka variabel penelitian beredar normal.

**2) Uji Multikolinieritas**

*Multicollinearity test* bertujuan untuk mengetahui hubungan *independent variable* yang terjadi dalam penelitian. Hasil uji multikolinieritas diketahui melalui hasil SPSS 24.0 dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* persyaratan di bawah ini:

- 1) *If VIF value greater than of 10 and tolerance value smaller than 0.10, than there is multicollinearity.*
- 2) *If VIF value smaller than of 10 and tolerance value grater than 0.10, than there is'nt multicollinearity.*

Berikut tabel yang menunjukkan uji multikolinieritas yang telah diolah melalui *software* SPSS 4.0 dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,841	1,205		2,358	,020		
	X1	,496	,077	,452	6,423	,000	,654	1,530
	X2	,358	,053	,478	6,794	,000	,654	1,530

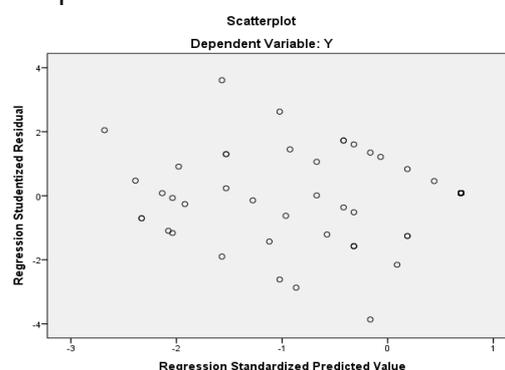
Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

*Multicollinearity test* menunjukkan hasil penelitian tidak terjadinya multikolinieritas yang telah memenuhi syarat yaitu *VIF value 1,530 smaller than 10 and tolerance value 0,654 greater than 0,10*. Artinya, antara *independent variable* tidak terjadinya *multicollinearity problem* yang mengakibatkan salah satu dari variabel bebas dikeluarkan dari penelitian.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah pengujian yang bertujuan mengetahui terjadinya persamaan variabel penelitian dari selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya antara satu pengamat ke pengamat. Penelitian ini dapat dijelaskan dengan melihat grafik *scatterplot*, dimana syarat tidak adanya heterokedastis adalah pola grafik *scatterplot* yang acak dan butian-butiran

menyebar diantara angka 0 di atas ataupun bawah.



**Gambar 4.6 Grafik Scatterplot**

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

*Scatterplot chart* di atas memiliki hasil yang memenuhi syarat dengan mempunyai pola acak serta butiran-butiran yang berada tersebar di angka 0 dari atas ataupun bawah. Sehingga, pengujian ini dapat menjelaskan tidak terjadi heterokedastisitas. Maka, penelitian ini tidak memiliki varian residual diantara pengamat.

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam model regresi linier berganda bertujuan untuk dilakukannya pengukuran pegaruh *independent variable* hubungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *dependent variable* produktivitas (Y). Tabel yang menunjukkan nilai koefisien pada analisis regresi linier berganda adalah:

**Tabel 4.13 Nilai Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,841	1,205		2,358	,020		
	X1	,496	,077	,452	6,423	,000	,654	1,530
	X2	,358	,053	,478	6,794	,000	,654	1,530

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai koefisien pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,841 + 0,496X_1 + 0,358X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- 1) *Constant* (a) bernilai 2,841 dapat diartikan jika variabel hubungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 0, maka produktivitas (Y) terpengaruh oleh variabel lain. Variabel produktivitas pengaruhnya diukur dengan menggunakan angka yang hasilnya bernilai 2,841.
- 2) *Regression coefficient* variabel hubungan kerja ( $X_1$ ) bernilai 0,496. Jika dengan asumsi nilai hubungan kerja tidak berubah, maka hubungan kerja dapat terjadi adanya perbedaan tingkatan dengan hasil nilai 0,496. Dilihat dari sisi elastisitasnya, maka dapat dilihat nilai presentase bahwa hubungan kerja akan diikuti kenaikan hubungan kerja sebesar 49,6%.
- 3) *Regression coefficient* variabel kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 0,358. Jika dengan asumsi nilai kompensasi tidak berubah, maka kompensasi dapat terjadi perbedaan tingkatan dengan hasil nilai 0,358. Dilihat dari sisi elastisitasnya, maka dapat dilihat nilai presentase bahwa hubungan kerja akan diikuti kenaikan hubungan kerja sebesar 35,8%.

#### d. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t-Parsial

Nilai uji t-Parsial dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada *software* SPSS 24.0 yang digunakan. *If significantion value smaller than 0.05, there is effect of each other independent variable on the dependent variable.*

**Tabel 4.14 Hasil Uji t-Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,841	1,205	2,358	,020		
	X1	,496	,077	6,423	,000	,654	1,530
	X2	,358	,053	6,794	,000	,654	1,530

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

*Coefficient table* menyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 dimana hasil nilai signifikansi variabel bebas Hubungan Kerja ( $X_1$ ) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, dapat dilihat dari nilai t-tabel yang mana jika nilai t-tabel lebih kecil dari t-hitung, maka adanya pengaruh positif dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan rumus t-tabel sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = t(a/2 : n - k - 1)$$

Dengan keterangan:

t: distribusi *table-t*

a: *level of confidence*

n: *sample total*

k: *variable x total*

$$\begin{aligned} t\text{-tabel} &= t(0,05/2 : 100 - 2 - 1) \\ &= t(0,025 : 97) \\ &= 1,98472 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

Hasilnya dapat terhitung bahwa *t-count value > t-table value* untuk variabel  $X_1$  adalah  $6,423 > 1,985$  dan *t-count value > t-table value* untuk variabel  $X_2$  adalah  $6,794 > 1,985$ . Sehingga, terjawab bahwa variabel bebas hubungan Kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil tersebut dapat menjawab rumusan masalah dengan data yang telah dilakukan uji penelitian.

##### 2) Uji F (Simultan)

Nilai Uji F (Simultan) dapat dilihat pada nilai signifikansi pada *Anova table*. Syarat pada uji F (Simultan) yaitu *“if significantioan value smaller than 0,05 then there is a simultaneous effect of*

independent variable to dependent variable”.

**Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,444	2	98,722	106,169	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,196	97	,930		
	Total	287,640	99			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Dari hasil uji F (Simultan) tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel bebas Hubungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat Produktivitas ( $Y$ ) dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Selain itu, dapat dilihat dari nilai F-tabel yang mana jika nilai nilai F-tabel lebih kecil dari F-hitung, maka adanya pengaruh positif variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil tersebut dapat menjawab rumusan masalah dengan data yang telah dilakukan uji penelitian. Dengan rumus F-tabel sebagai berikut:

$$F - \text{tabel} = F (k : n - k)$$

Dengan keterangan:

F: *F – table distribution*

n: *sample total*

k: *variable x total*

$$\begin{aligned} F\text{-tabel} &= F (2 : 100 - 2) \\ &= F (2 : 98) \\ &= 3.089 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat dihitung bahwa nilai F-hitung untuk variabel bebas F-hitung > F-tabel dengan nilai 106.169 > 3.089. Artinya, variabel bebas hubungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas ( $Y$ ). Hasil tersebut dapat menjawab rumusan masalah dengan data yang telah dilakukan uji penelitian.

### 3) Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Nilai presentase koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) dapat ditunjukkan pada tabel *Model Summary R Square*.

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,829 <sup>a</sup>	,686	,680	,96429	1,997

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 24.0, 2021

Hasilnya menjelaskan nilai  $R^2$  bernilai 0,686. Artinya, pengaruh variabel bebas hubungan kerja ( $X_1$ ) serta kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh simultan terhadap produktivitas ( $Y$ ) bernilai 68,6 % adapun sisanya 31,4 % terpengaruhi faktor lain dari penelitian ini. Hasil tersebut dapat menjawab rumusan masalah dengan data yang telah dilakukan uji penelitian.

### 3. Pembahasan

Hasilnya yang dibantu dengan *software* SPSS 24.0 terlihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

a) Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya

Hasil penelitiannya memiliki deskripsi jawaban responden variabel hubungan kerja berada di angka 3,74-3,90 dinyatakan kategori yang sangat baik pada pedoman kategorisasi rata-rata skor penilaian responden dan indikator yang dinilai tinggi oleh responden adalah perhatian atasan dalam kesulitan pelaksanaan tugas ( $X_{1.2}$ ). Perhitungan regresi linier berganda dan uji t-Parsial, variabel bebas Hubungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas ( $Y$ ). Hasil uji t-Parsial yang menunjukkan nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas bernilai 0,000 yang lebih kecil dari syarat ketentuan signifikansi sebesar 0,05 dan t-hitung > t-tabel bernilai 6.423 > 1.985. Artinya, dari hasil tersebut

dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja sangat penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Dalam sebuah pekerjaan, hubungan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan memiliki peran penting untuk membangun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas yang diharapkan perusahaan tercapai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya memiliki hubungan yang harmonis saat indikator-indikator hubungan kerja terpenuhi. Indikator yang sangat mempengaruhi hubungan kerja di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya adalah adanya perhatian atasan terhadap kesulitan pelaksanaan tugas. Dari hasil pengamatan juga dapat dikatakan bahwa dalam Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya dari atasan maupun karyawan saling mengerti kesulitan yang dialami. Hal itu dapat memperlancar hubungan kerja yang terjalin sehingga produktivitas yang ditetapkan juga tetap berjalan seperti yang diharapkan perusahaan.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya

Hasil penelitiannya memiliki deskripsi jawaban responden variabel kompensasi berada di angka 3,49-3,82 dinyatakan kategori yang sangat baik pada pedoman kategorisasi rata-rata skor penilaian responden dan indikator yang dinilai tinggi oleh responden adalah insentif ( $X_{2.2}$ ). Perhitungan regresi linier berganda dan uji t-Parsial, variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas ( $Y$ ). Hasil uji t-Parsial

yang menunjukkan nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas bernilai 0,000 yang lebih kecil dari syarat ketentuan signifikansi sebesar 0,05 dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  bernilai  $6.794 > 1.985$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi merupakan salah satu yang memengaruhi produktivitas berjalan sesuai harapan perusahaan. Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai faktor untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sehingga, seorang karyawan mengharapkan kompensasi yang sebanding dengan produktivitas mereka.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya sudah memberikan hak karyawan sesuai tanggung jawab pekerjaan. Indikator yang sangat mempengaruhi adalah insentif, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang optimal. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak melalaikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga tidak akan terjadinya masalah di masa depan.

c) Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya

Hasil penelitiannya memiliki deskripsi jawaban responden variabel produktivitas berada di angka 3,69-3,88 dinyatakan kategori yang sangat baik pada pedoman kategorisasi rata-rata skor penilaian responden dan indikator yang dinilai tinggi oleh

responden adalah sikap ( $Y_{14}$ ). Perhitungan regresi linier berganda, uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) bahwa variabel bebas Hubungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas ( $Y$ ) dengan hasil signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu  $106.169 >$  3.089, serta memiliki nilai koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) bernilai 68,6 % adapun sisanya 31,4 % dipengaruhi faktor lain dari penelitian ini.

Sehingga, hubungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memiliki peran penting dalam produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya. Meningkatnya produktivitas karyawan juga berdampak positif pada kelangsungan hidup perusahaan. Jika hubungan kerja yang terjalin erat dan kekeluargaan serta kompensasi yang merupakan hak karyawan diberikan sesuai dengan kontrak kerja yang ditetapkan.

## G. PENUTUP

### 1) Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya yang dibantu dengan *software* SPSS 24.0 dengan hasil penelitian yang akan disimpulkan sebagai berikut:

- a) Secara parsial hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- b) Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- c) Secara simultan hubungan kerja dan kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.

### 2) Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Hubungan Kerja dan kompensasi terhadap produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a) Perusahaan diharapkan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan memperhatikan tingkat keramahan atasan, perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, perlu adanya motivasi dari atasan, kebersamaan sesama karyawan, dan dukungan antar karyawan.
- b) Perusahaan diharapkan tidak melupakan hak-hak karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan pemberian gaji, insentif, bonus, upah, dan premi agar produktivitas karyawan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.
- c) Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas variabel yang diamati agar dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dan mengetahui apa saja variabel yang memengaruhi produktivitas selain hubungan kerja dan kompensasi yang telah diteliti.

---



---

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.
- Afifudin, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Alamsyah, Bani Nur. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Outsourcing di PT. Alih Daya Indonesia*. Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 2018, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saufuddin, 2016, *Metode Penelitian*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan I*, Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I*, Expert, Yogyakarta.
- Elbandiansyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*, IRDH, Malang.
- Ernawati, Dewi, 2016, *Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*, Vol. 4, No. 4, Hal : 23.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2016, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarmo, Siwi Ultima, 2018, *Koordinasi dan Hubungan Kerja Edisi I*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.

- Kasmir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik Edisi 1 Cetakan 3*, Rajawali Pers, Depok.
- Mahfud. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSUD Aisyah Ponorogo*. Ponorogo.
- Nitisemito, Alex, 2016, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, et. al, 2016, *Fundamentals of Human Resource Management*, Autor House, USA.
- Notoadmodjo, S, 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurjaman, Kadar, 2016, *Manajemen Personalia*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Pangabean, Mutiara S, 2018, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Pustaka Karya, Jakarta.
- Rahmawati, Lina. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP Pos Surabaya Selatan*. Surabaya.
- Rezeki, Wa Ode Nur Hasana. 2018. *Pengaruh Upah dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II*. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. el. at, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen and Judge, Timothy A, 2017, *Organization Behavior, Edisi 13 Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohman, Abd, 2017, *Dasar – dasar Manajemen Cetakan I*, Inteligencia Media, Malang.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Alfabeta.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke – 24*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih, Santoso, 2016, *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*, PT Elex Media Komptindo, Jakarta.
- Simanjuntak, Antonius Bungaran, 2017, *Metode Penelitian Sosial Edisi Revisi*, Pustaka Obor, Jakarta.
- Sinungan, M, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.  
 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.  
 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, CV R.A.De.Rozarie, Surabaya.

Sunyoto, Danang, 2016, *Metodologi penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama Anggota Ikapi, Bandung.

Suswanto dan Donni J. P, 2016, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Umar, Husein, 2019, *Metode Riset Manajemen Perusahaan : Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Yusuf, Burhanuddin, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Gafindo Persada, Jakarta.