

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Berdasarkan Mukhtar Pemuda Muhammadiyah ke XI di Pekanbaru Riau 1-4 Juli 1998 lahirnya gagasan ide dari Muhammad Ridwan, Muhammad Sapuan, Abdul Hadi, Ahmad Mubasyirin, Abdul Wahid yang merupakan utusan dari Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Pati untuk mendirikan lembaga keuangan syariah sebagai media kaderisasi dan kemandirian pendanaan kemudian ditindak lanjuti, dengan mengadakan rapat pada hari Sabtu tanggal 25 Juli 1998 di SMA Muhammadiyah Pati, yang dihadiri oleh 33 orang dan memutuskan membentuk badan usaha otonom yang dinamakan Baitul Maal Wat Tamwil Fastabiq yang selanjutnya disingkat BMT Fastabiq.

Hari senin tanggal 27 Juli 1998 hasil Rapat diajukan ke Kantor Koperasi Kabupaten Pati untuk mendapat pengesahan oleh Menteri negara koperasi dan usaha kecil menengah.

Dengan payung hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil Menengah melalui SK Nomor : 011/BH/KDK.11.9/X/1998 tanggal 31 oktober 1998, secara resmi mulai beroperasi tanggal 18 november 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT Fastabiq.

Berdasarkan rapat anggota khusus pada tanggal 9 oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq. Berdasarkan keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah nomor 518/758/V/2006 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, untuk selanjutnya disebut : KJKS BMT Fastabiq dengan badan hukum nomor: 011a/BH/PAD/V/2006.

Pada hari sabtu tanggal 24 Januari 2009, bertempat di ruang Fastabiq *Convention centre* Jalan Raya Pati Tayu km 4 Pati telah dilaksanakan Rapat Anggota Khusus (RAK) Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Keuangan Syariah (KJKS) BMT Fastabiq Pati tentang perubahan pengembangan wilayah tingkat Jawa Tengah.

Hasil Rapat Anggota Khusus diatas telah mendapat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah no.07/PAD/KDK.11/IV/2009, tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, Badan Hukum Nomor : 011/BH.199/x/1998, Tanggal 31 oktober 1998.

Kemudian berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah 032/PAD/XIV/III/2016 tanggal 22 Maret 2016 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan dan Pembiayaan Syariah Fastabiq Khoiro Ummah.

Dengan alamat kantor pusat Jalan Raya Pati Tayu Km. 3 Tambaharjo Pati. Telp. (0295) 383 999, Fax (0295) 383 936. Email: bmtfastabiq@yahoo.co.id. Akses: www.bmtfastabiq.com¹

2. Visi Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang Unggul dan Terpercaya.

b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomis sesuai nilai-nilai syariah.
- 2) Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat.
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
- 4) Menjadi KJKS yang tumbuh dan berkembang secara sehat.

¹Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.

3. Kepengurusan

a. Susunan Pengurus, Pengawas, Dewan Pengawas Syariah Periode 2015-2020

Ketua : H. Sutaji, SH. MM.

Sekretaris : Drs. H. M. Sapuan

Bendahara : Santosa, SE

Pengawas

Koordinator : Alif Amari, S.Th.I

Anggota : H. Ahmad Dahlan, Spd.I

Anggota : H. Abdul Wahid, Spd.I

Dewan Pengawas Syariah

Koordinator : S. Ahmad Syafi'i, S.T.H.I

Anggota : M. Rifki Arriza, Lc

Pengelola

Direktur utama : H. Muhammad Ridwan, S.Pd

Direktur SDI : Agus Jamaluddin, S.Ag

Direktur operasional : Sri Sutiyan, SE

Direktur Bisnis : Sunaji, SE

Staff & karyawan : 196 karyawan²

²Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI KIKS BMT FASTABIQ

Board of Directors:

- Rapat Anggota Tahunan
- Rapat
- Dewan Komisaris
- K.M. Ridwan, S.Pd

Departments:

- Internal Audit & Internal Security
 - Staff Audit Control: M. H. Chandra, M. H. Chandra
 - Staff Internal Security: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Legal
 - Staff Legal: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Management Representative
 - Seleksi: M. H. Chandra, M. H. Chandra

Head Office (Kantor Pusat):

- Departemen HRD
 - Staff HRD: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Departemen Operasional
 - Staff Operasional: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Departemen ITD
 - Staff ITD: M. H. Chandra, M. H. Chandra

Branch Offices (Kantor Cabang):

- Area Manager 1: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 2: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 3: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 4: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 5: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 6: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 7: M. H. Chandra, M. H. Chandra
- Area Manager 8: M. H. Chandra, M. H. Chandra

STRUKTUR KANTOR CABANG KIKS BMT FASTABIQ

Branch Manager:

- APD
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
- TELLER
 - 1
 - 2
- CSMG
 - 1
 - 2

- Simpanan Mudharabah Sukarela Lancar.
- Simpanan Mudharabah Qurban.
- Simpanan Mudharabah Pelajar Prestasi.
- Simpanan Mudharabah Sukarela Berjangka.
- Simpanan Mudharabah Masa Depan.
- Simpanan Mudharabah Haji Mabrur.

- g. Simpanan Mudharabah SUK.
- h. Pembiayaan Mudharabah.
- i. Pembiayaan Musyarakah.
- j. Pembiayaan Murobahah.
- k. Pembiayaan Ijarah.
- l. Pembiayaan Qordul Hasan.

5. Program Kerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

a. Strategi

- 1) Melakukan kajian ekonomi syariah secara intensif.
- 2) Menerapkan akad-akad syariah dalam semua transaksi ekonomi masyarakat.
- 3) Menerapkan tata kelola organisasi yang baik sesuai *islamic microfinance standart* dan sistem manajemen mutu *international standart international* (ISO) 9001:2008.
- 4) Melakukan pembinaan insan fastabiq dengan program pesantren karya yang bertujuan lurus aqidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlaknya, tangguh fisiknya dan profesional kerjanya.
- 5) Meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa.
- 6) Memberikan pelayanan yang tulus, sepenuh hati serta memberikan solusi yang membahagiakan.
- 7) Mengevaluasi komponen-komponen tingkat kesehatan secara periodik.

b. Program Jangka Pendek (2016)

- 1) Melakukan kajian ekonomi syariah secara intensif.
- 2) Menerapkan akad-akad syariah dalam semua transaksi ekonomi masyarakat.
- 3) Menerapkan tata kelola organisasi yang baik sesuai *Islamic Microfinance Standart* dan sistem manajemen mutu *International Standart International* (ISO) 9001:2008.

- 4) Melakukan pembinaan insan fastabiq dengan bertujuan lurus aqidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlaknya, tangguh fisiknya dan profesional kerjanya.
- 5) Meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa.
 - a) Membuka layanan baru yaitu di pasar Rembang / Kaliori dan pasar Jepon.
 - b) Memaksimalkan potensi pasar di setiap cabang, terutama cabang Wedarijaksa, cabang Mayong di pasar Mayong, cabang Kudus di pasar Kliwon, dan cabang Demak di pasar Bintoro dan pasar Buyaran.
 - c) Memberikan pembiayaan kaum dhuafa 5 anggota disetiap cabang dengan nominal masing-masing kurang lebih 5 juta rupiah.
- 6) Memberikan pelayanan yang tulus, sepenuh hati serta memberi solusi yang membahagiakan.
- 7) Mengevaluasi komponen-komponen tingkat kesehatan secara periodik.

c. Program Jangka Panjang (2020)

- 1) Mengembangkan jaringan wilayah Jawa Tengah, sehingga KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mampu menguasai jalur daerah ekonomi produktif dengan mitra pemuda Muhammadiyah se-Jawa Tengah.
- 2) Meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat dengan jati diri KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sebagai lembaga dakwah, sehingga meningkatkan kemanfaatan untuk umat.
- 3) Meningkatkan pertumbuhan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah selaras dengan haluan BMT 2020, BMT sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang bercirikan masyarakat produktif, sejahtera dan diberkahi oleh Allah SWT.

6. Pemberdayaan Ummat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Tabel 4.2

Daftar Pemberdayaan Ummat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

No	Nama Kantor	Alamat kantor
1	Kantor Pusat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah	Jl. Raya Pati-Tayu Km.3 Tambaharjo Pati
2	Kantor Cabang Wedarijaksa	Pertigaan Kec. Wedarijaksa Ke Timur 25 Km
3	Kantor Cabang Gabus	Jl. Raya Gabus-Pati
4	Kantor Cabang Tayu	Jl. Yos Sudarso No.41 Tayu
5	Kantor Cabang Kayen	Timur Pasar Kayen
6	Kantor Cabang Tlogowungu	Jl. Raya Pati-Tlogowungu
7	Kantor Cabang Margoyoso	Jl. Raya Juwana-Tayu
8	Kantor Cabang Winong	Jl. Raya Winong Jakenan Km.1
9	Kantor Cabang Trangkil	Kompleks Kios Depan Pasar Trangkil
10	Kantor Cabang Juana	Ruko Pasar Porda No. 9 Jl. Sunan Ngerang
11	Kantor Cabang Sleko	Kompleks Pasar Sleko Pati
12	Kantor Cabang Tambakromo	Jl. Tambakromo-Kayen Pati
13	Kantor Cabang Ngablak	Jl. Raya Tayu Jepara
14	Kantor Cabang Puri	Kompleks Pasar Puri Pati
15	Kantor Cabang Jepara	Jl. Raya Kelet
16	Kantor Cabang Batangan	Sebelah Selatan Pasar Kuniran
17	Kantor Cabang Kudus	Jl. Jendral Sudirman No. 127 Kudus
18	Kantor Cabang Sukolilo	Jl. Pati Purwodadi Km. 27
19	Kantor Cabang Mayong	Jl. Raya Kudus Jepara No. 12 Mayong

20	Kantor Cabang Jekulo	Jl. Raya Pati-Kudus Km. 9 Kudus
21	Kantor Cabang Demak	Kompleks Pasar Bintoro A-1 No. 31 Demak
22	Kantor Cabang Mlonggo	Jl Raya Jepara Bangsri Km 9
23	Kantor Cabang Cepu	Jl. Pemuda Ruko No. 4 Cepu

7. Penghargaan yang diterima KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

- a. 300 koperasi unggulan 2012.
- b. 100 koperasi besar indonesia 2012.
- c. *Islamic finance award* 2013.
- d. *Islamic micro finance standart* 2013.
- e. Sertifikasi sistem manajemen ISO 9001-2008 september 2015.
- f. 100 koperasi besar indonesia 2015 (No. 41).³

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi kantor KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dan cabang-cabangnya dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 67 responden sebagai syarat pemenuhan

³Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu:

1. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 18-29th, 30-41th, 42-52th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persen
18-29 th	36	53,7%
30-41 th	27	40,3%
42-52 th	4	6 %
Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa usia dari responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 18-29th sebanyak 36 orang atau 53,7%, usia 30-41 sebanyak 27 orang atau 40,3%, dan yang usianya 42-52 sebanyak 4 orang atau 6%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah antara 18-29 tahun.

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden yaitu karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	41	61,2%
Perempuan	26	38,8%
Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yaitu laki-laki sebanyak 41 orang atau 61,2% dan perempuan sebanyak 26 orang atau 38,8%.

3. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerjakaryawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur < 1 tahun, 1 tahun s/d 2 tahun, 3 tahun s/d 5 tahun, dan >5 tahun. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen
< 1 th	9	13,4%
1-2 th	12	18%
3-5 th	25	37,3%
> 5 th	21	31,3%
Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 11 orang atau 16,4%, 1 tahun s/d 2 tahun sebanyak 11 orang atau 16,4%, 3tahun s/d 5 tahun sebanyak 23 atau 37,3%, dan yang bekerja selama > 5

tahun sebanyak 20 orang atau 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja karyawan BMT BUS Lasem dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah yang bekerja selama > 5 tahun.

4. Status Pernikahan

Adapun data mengenai status pernikahan responden yaitu karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persen
Belum nikah	29	43,3%
Nikah	38	56,7%
Jumlah	67	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa status pernikahan responden yaitu karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yaitu belum menikah sebanyak 29 orang atau 43,3% dan yang sudah menikah sebanyak 38 orang atau 56,7%.

5. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SMA, S1 dan S2. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persen
SMA	23	34,3%
S1	39	58,2%
S2	5	7,5%
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang menjadi responden adalah pendidikan SMA sebanyak 23 orang atau 34,3%. Dan S1 sebanyak 39 orang atau 58,2% dan S2 sebanyak 5 orang atau 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yaitu yang pendidikannya S1.

C. Deskripsi Angket

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total IS	%	Total IN	%	Total TS	%	Total STS	%
LINGKUNGAN KERJA (X1)	Lk1	15	22,4 %	40	59,7 %	8	11,9 %	2	3,0%	2	3,0%
	Lk2	11	16,4 %	38	56,7 %	12	17,9 %	5	7,5%	1	1,5%
	Lk3	10	14,9 %	42	62,7 %	13	19,4 %	1	1,5%	1	1,5%
	Lk4	13	19,4 %	47	70,1 %	6	9,0%	0	0%	1	1,5%
	Lk5	10	14,9 %	37	55,2 %	15	22,4 %	3	4,5%	2	3,0%
	Lk6	22	32,8 %	37	55,2 %	7	10,4 %	1	1,5%	0	0%
	Lk7	21	31,3 %	33	49,3 %	11	16,4 %	2	3,0%	0	0%

			%		%		%				
	Lk8	15	22,4 %	33	49,3 %	18	26,9 %	1	1,5%	0	0%
	Lk9	14	20,9 %	48	71,6 %	5	7,5%	0	0%	0	0%
Pemberian insentif (X2)	Pi1	9	13,4 %	26	38,8 %	23	34,3 %	8	11,9 %	1	1,5%
	Pi2	10	14,9 %	23	34,3 %	27	40,3 %	7	10,4 %	0	0%
	Pi3	7	10,4 %	31	46,3 %	23	34,3 %	4	6,0%	2	3,0%
	Pi4	15	22,4 %	27	40,3 %	23	34,3 %	1	1,5%	1	1,5%
	Pi5	5	7,5%	35	52,2 %	26	38,8 %	1	1,5%	0	0%
	Pi6	5	7,5%	32	47,8 %	28	41,8 %	1	1,5%	1	1,5%
	Pi7	21	31,3 %	38	56,7 %	8	11,9 %	0	0%	0	0%
	Pi8	6	9,0%	41	61,2 %	20	29,9 %	0	0%	0	0%
Masa kerja(X 3)	Ms1	10	14,9 %	55	82,1 %	2	3,0%	0	0%	0	0%
	Ms2	16	23,9 %	44	65,7 %	7	10,4 %	0	0%	0	0%
	Ms3	20	29,9 %	47	70,1 %	0	0%	0	0%	0	0%
	Ms4	22	32,8 %	41	61,2 %	4	6,0%	0	0%	0	0%
	Ms5	15	22,4	41	61,2	11	16,4	0	0%	0	0%

			%		%		%				
Produktivitas kerja(Y)	P1	13	19,4 %	43	64,2 %	11	16,4 %	0	0%	0	0%
	P2,	22	32,8 %	42	62,7 %	3	4,5%	0	0%	0	0%
	P3	9	13,4 %	35	52,2 %	20	29,9 %	3	45%	0	0%
	P4	17	25,4 %	47	70,1 %	2	3,0%	1	1,5%	0	0%
	P5	21	31,3 %	40	59,7 %	6	9,0%	0	0%	0	0%
	P6	8	11,9 %	41	61,2 %	17	25,4 %	1	1,5%	0	0%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

1. Lingkungan kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari 7 pernyataan (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) yang dijelaskan sebagai berikut:

Item 1, dengan pernyataan “ukuran ruangan kerja yang disediakan KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat memadai”, 22,4 % responden menyatakan sangat setuju, 59,7 % responden menyatakan setuju, 11,9 % responden memilih bersikap netral, 3,0 % responden menyatakan tidak setuju, dan 3,0 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 2, dengan pernyataan “Antara tata letak ruangan kerja dengan kenyamanan kerja karyawan di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat sesuai”, 16,4 % responden menyatakan sangat setuju, 56,7 % responden menyatakan setuju, 17,9 % responden memilih bersikap netral, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 3, dengan pernyataan “fasilitas yang disediakan KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati cukup lengkap dan memadai”,

14,9% responden menyatakan sangat setuju, 62,7 % responden menyatakan setuju, 19,4% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 4, dengan pernyataan “karyawan merasa nyaman denngan lingkungan ketja di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati”, 19,4% responden menyatakan sangat setuju, 70,1% responden menyatakan setuju, 9,0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 5, dengan pernyataan “tata letak lokasi kantor KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat mudah dijangkau oleh karyawan”, 19,4% responden menyatakan sangat setuju, 55,2% responden menyatakan setuju, 22,4% responden memilih bersikap netral, 4,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,0% menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 6, dengan pernyataan “hubungan kerja sesama karyawan di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat baik”, 32,8% responden menyatakan sangat setuju, 55,2% responden menyatakan setuju, 10,4% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 7, dengan pernyataan “karyawan merasakan adanya sikap hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat baik”, 31,3% responden menyatakan sangat setuju, 49,3% responden menyatakan setuju, 16,4% responden memilih bersikap netral, 3,0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 8, dengan pernyataan “karyawan merasakan adanya sikap hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan dengan pimpinan di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat baik”, 22,4% responden menyatakan sangat setuju, 49,3% responden menyatakan setuju,

26,9% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0 % menyatakan sang;at tidak setuju.

Item 9, dengan pernyataan “karyawan merasa senang karena dapat bekerjasama dengan sesama karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sangat baik”, 20,9% responden menyatakan sangat setuju, 71,6% responden menyatakan setuju, 7,5% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0 % menyatakan sang;at tidak setuju.

2. Pemberian Insentif

Variabel pemberian insentif (X2) terdiri dari 6 pernyataan (10, 11, 12, 13, 14,15, 16, 17) yang dijelaskan sebagai berikut:

Item 10, dengan pernyataan “pemberian bonus yang diberikan KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sesuai dengan hasil kinerja karyawan”, 13,4% responden menyatakan sangat setuju, 38,8% responden menyatakan setuju, 34,3% responden memilih bersikap netral, 11,9% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 11, dengan pernyataan “komisi yang diberikan KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati sesuai dengan yang saya harapkan”, 14,9% responden menyatakan sangat setuju, 34,3% responden menyatakan setuju, 40,3% responden memilih bersikap netral, 10,4% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 12, dengan pernyataan “KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati memeberikan tunjangan lembur kepada karyawan jika bekerja melebihi jam kerja”, 10,4% responden menyatakan sangat setuju, 46,3% responden menyatakan setuju, 34,3% responden memilih bersikap netral, 6,0% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 13, dengan pernyataan “karyawan merasa senang atas tunjangan kesehatan yang diberikan oleh KSPPS FASTABIQ KHOIRU

UMMAH Pati”, 22,4% responden menyatakan sangat setuju, 40,3% responden menyatakan setuju, 34,3% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 14, dengan pernyataan “penghargaan yang diberikan KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati kepada karyawan dalam bentuk uang dapat meningkatkan produktivitas kerja daripada bentuk lainnya seperti sertifikat”, 7,5% responden menyatakan sangat setuju, 52,2% responden menyatakan setuju, 38,8% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 15, dengan pernyataan “di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati saya selalu mendapatkan pengakuan dari atasan atas hasil kinerja yang telah saya capai ”, 7,5% responden menyatakan sangat setuju, 47,8% responden menyatakan setuju, 41,8% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 16, dengan pernyataan “di KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati selalu memberikan uang transport bagi karyawan marketing ”, 31,3% responden menyatakan sangat setuju, 56,7% responden menyatakan setuju, 11,9% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 17, dengan pernyataan “karyawan akan dipromosikan oleh pimpinan untuk menjabat atau kenaikan pangkat jika kinerja saya terus meningkat dengan baik”, 9,0% responden menyatakan sangat setuju, 61,2% responden menyatakan setuju, 29,9% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Masa kerja

Variabel masa kerja (X3) terdiri dari 5 pernyataan (18, 19, 20, 21, 22) yang dijelaskan sebagai berikut:

Item 18, dengan pernyataan “Semakin lama karyawan bekerja semakin meningkat pula perubahan ketrampilan yang mereka miliki”, 14,9% responden menyatakan sangat setuju, 82,1% responden menyatakan setuju, 3,0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

. **Item 19**, dengan pernyataan “Semakin lama karyawan menekuni ketrampilan yang mereka miliki, maka dengan baik dan cepat pula mereka menyelesaikan pekerjaan.”, 23,9% responden menyatakan sangat setuju, 65,7% responden menyatakan setuju, 10,4% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 20, dengan pernyataan “Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula pengalaman dan pengetahuan mereka dalam bekerja”, 29,9% responden menyatakan sangat setuju, 70,1% responden menyatakan setuju, 0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 21, dengan pernyataan “Ketika karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka akan bisa memahami, mendeteksi, dan mencari penyebab munculnya masalah dalam bekerja”, 32,8% responden menyatakan sangat setuju, 61,2% responden menyatakan setuju, 6,0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju

Item 22, dengan pernyataan “Semakin lama seorang karyawan bekerja semakin pula meningkatnya produktivitas kerja”, 22,4% responden menyatakan sangat setuju, 61,2% responden menyatakan setuju, 16,4% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju

4. produktivitas

Variabel produktivitas (Y) terdiri dari 6 pernyataan (23, 24, 25, 26, 27, 28) yang dijelaskan sebagai berikut:

Item 23, dengan pernyataan “saya mampu melaksanakan tugas dengan baik yang diberikan oleh KSPPS FASTABIQ KHOIRU UMMAH Pati ”, 19,4% responden menyatakan sangat setuju, 64,2% responden menyatakan setuju, 16,4% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 24, dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja saya”, 32,8% responden menyatakan sangat setuju, 62,7% responden menyatakan setuju, 4,5% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 25, dengan pernyataan “Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.”, 13,4% responden menyatakan sangat setuju, 52,2% responden menyatakan setuju, 29,9% responden memilih bersikap netral, 4,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 26, dengan pernyataan “Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”, 25,4 responden menyatakan sangat setuju, 70,1% responden menyatakan setuju, 3,0% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 27, dengan pernyataan “Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas Kinerja saya menjadi lebih baik dari yang telah lalu”, 31,3% responden menyatakan sangat setuju, 59,7% responden menyatakan setuju, 9,0% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item 28, dengan pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dan memenuhi sasaran.”, 11,9% responden menyatakan sangat setuju, 61,2% responden menyatakan setuju, 25,4% responden memilih bersikap netral, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala.⁴ Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Dalam penelitian ini yang menjadi non responden sebanyak 30 orang. Untuk uji validitas instrumen dihitung dengan membandingkan r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,361.⁵

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel lingkungan kerja yang terdiri dari Item 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, memiliki *corrected item-total correlation*/ r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Sedangkan Item 10 mempunyai nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak *valid*. Lihat lampiran → (Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen).

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel pemberian *insentif* yang terdiri dari Item 10, 11, 12, 13, 14, 15 16, 17 memiliki *corrected item-total correlation*/ r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Lihat lampiran (Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen).

⁴Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 90.

⁵ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Stain Kudus, 2008, hlm. 20.

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel produk tabungan yang terdiri dari Item 18, 19, 20, 21, 22 memiliki corrected item-total correlation/ r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Lihat lampiran → (Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen).

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel produk tabungan yang terdiri dari Item 23, 24, 25, 26, 27, 28, memiliki corrected item-total correlation/ r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Lihat lampiran → (Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat *pengukur* dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁶ Adapun pengujiannya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	10item	0,6	0,862	Reliabel
Pemberian insentif (X_2)	8 item	0,6	0,849	Reliabel
Masa kerja (X_3)	5 item	0,6	0,872	Reliabel
produktivitas (Y)	6item	0,6	0,900	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang Diolah, 2016

⁶Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 97.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *nilai Cronbach Alpha* $> 0,6$. dengan demikian variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) dinyatakan *reliabel*.

E. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.⁷ Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel. 4.10

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.686	1.459
.683	1.465
.845	1.183

⁷ Duwi priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, ANDI, Yogyakarta, 2014, hlm. 103.

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.686	1.459
.683	1.465
.845	1.183

a. Dependent Variable: TOTALLY

*sumber data: data primer ysng
diolah, 2016*

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (pemberian insentif) dan X3 (masa kerja) masing-masing sebesar 0,686, 0,683 dan 0,845 dan VIF masing-masing sebesar 1,459, 1,465 dan 1,183. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai $VIF > 10$ atau dapat dikatakan variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$, dan tidak ada variabel bebas yang memiliki $tolerance < 0,1$ atau dapat dikatakan variabel bebas memiliki nilai $tolerance > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi.

Dalam penelitian ini autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang menggunakan titik kritis yaitu batas bawah (dl) dan batas

atas (d_u). Uji Durbin-watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *Intercept* (konstanta) dalam model regresi, serta tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 4.11

Kriteria Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi⁸

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No desicison</i>	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	<i>No desicison</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.491	1.97690	1.503

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji autokorelasi tabel diatas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,503. Sedangkan dari

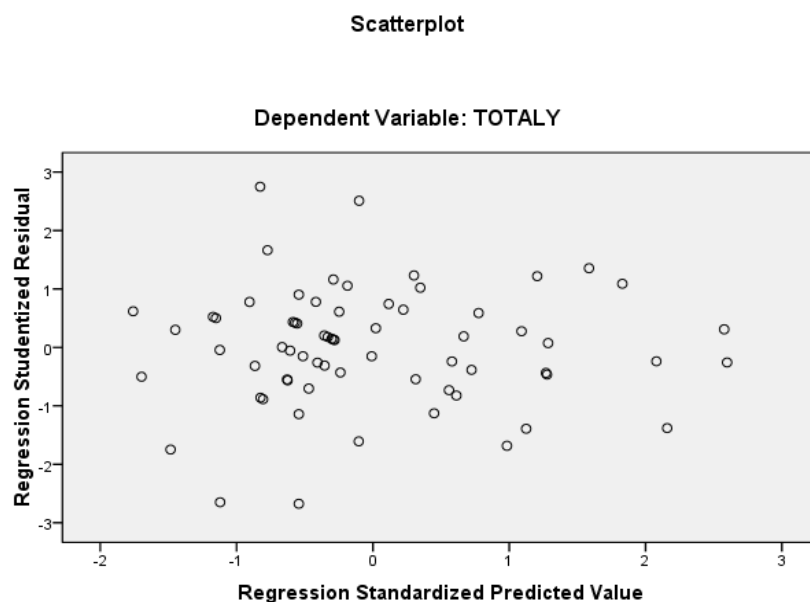
⁸ Imam Ghozali, *Op.Cit.*, hlm. 110-111.

tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=67 dan k=3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,5122 , dU sebesar 1,6988 dan $4-dU = 2,3012$, maka $0 < d < dL$ atau $0 < 1,503 < 1,5122$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.⁹ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.13
Grafik Scatterplot



Sumber Data: Primer yang diolah, 2016

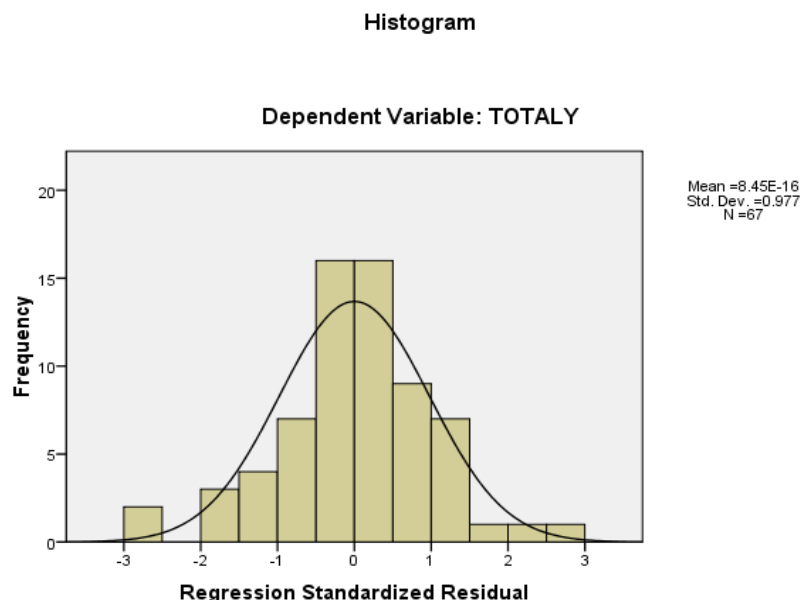
⁹Imam Ghazali, *Op. Cit.*, hlm. 69.

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar secara acak, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.¹⁰ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada grafik sebagai berikut:

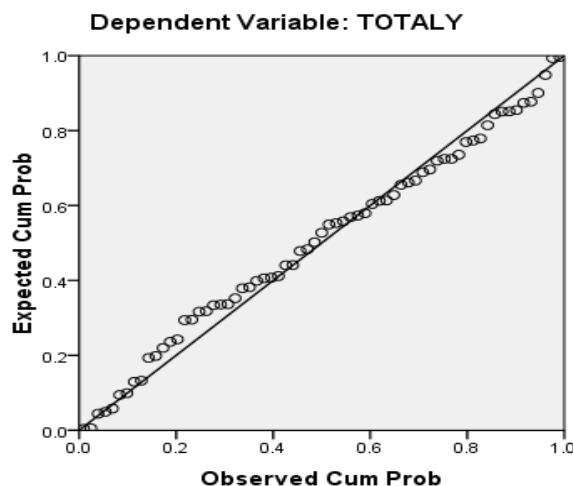
Gambar 4.14
Uji Normalitas Histogram



¹⁰ *Ibid.*, hlm. 77.

Gambar 4.15
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Primer yang diolah, 2016

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

F. Analisis Data

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13

Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan kerja	pemberian insentif	masa kerja	Produktivitas
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.536**	.342**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	67	67	67	67
pemberian insentif	Pearson Correlation	.536**	1	.347**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001
	N	67	67	67	67
masa kerja	Pearson Correlation	.342**	.347**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.527**	.410**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67

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

Sumber: data primer diolah 2016

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai *Pearson Correlation* antara variable lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Lingkungan kerja (X1) pada produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) pada produktivitas kerja (Y) diterima.

Table 4.14

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.527 ^a	.278	.267	2.372	.278	25.022	1	65	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2016

Dari table diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 27,8%. Tetapi nilai dapat berubah sehingga untuk mengetahui koefisien determinasi digunakan nilai Adjusted R square 0,267, hal ini berarti 26,7% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja , sedangkan sisanya ($100\% - 26,7\% = 73,8\%$) merupakan penjelas diluar variabel lingkungan kerja. Standar error of the estimate (SEE) dari produktivitas kerja adalah sebesar 2,372. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel.

Table 4.15

Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.932	2.492		4.788	.000
Lingkungan kerja	.308	.062	.527	5.002	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.932	2.492		4.788	.000
Lingkungan kerja	.308	.062	.527	5.002	.000

a. Dependent Variable:

produktivitas

Sumber : Data primer, diolah 2016

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 11,932 + 0,308X + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308.

Table 4.16

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.932	2.492		4.788	.000
Lingkungan kerja	.308	.062	.527	5.002	.000

a. Dependent Variable:

produktivitas

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa untuk variable lingkungan kerja (X1) pada perhitungan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 5,002 sedangkan t table adalah 1,669 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung ($5,002 > 1,669$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) pada variable produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan kerja	pemberian insentif	masa kerja	Produktivitas
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.536**	.342**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	67	67	67	67
pemberian insentif	Pearson Correlation	.536**	1	.347**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001
	N	67	67	67	67
masa kerja	Pearson Correlation	.342**	.347**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.527**	.410**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67

Correlations

		Lingkungan kerja	pemberian insentif	masa kerja	Produktivitas
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.536**	.342**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	67	67	67	67
pemberian insentif	Pearson Correlation	.536**	1	.347**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001
	N	67	67	67	67
masa kerja	Pearson Correlation	.342**	.347**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.527**	.410**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67

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

Sumber: data primer diolah 2016

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai *Pearson Correlation* antara variable pemberian insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pemberian insentif (X2) pada produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable pemberian insentif (X1) pada produktivitas kerja (Y) diterima.

Table 4.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.410 ^a	.168	.156	2.545	.168	13.170	1	65	.001

a. Predictors: (Constant),
pemberian insentif

Sumber: Data primer, diolah 2016

Dari table diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 16,8%. Tetapi nilai dapat berubah sehingga untuk mengetahui koefisien determinasi digunakan nilai Adjusted R square 0,156, hal ini berarti 15,6% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi pemberian insentif, sedangkan sisanya ($100\% - 15,6\% = 84,4\%$) merupakan penjelas diluar variabel pemberian insentif. Standar error of the estimate (SEE) dari produktivitas kerja adalah sebesar 2,545. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel.

Table 4.19
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.279	2.236		7.281	.000
	pemberian insentif	.272	.075	.410	3.629	.001

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.279	2.236		7.281	.000
pemberian insentif	.272	.075	.410	3.629	.001

a. Dependent Variable:

produktivitas

Sumber : Data primer, diolah 2016

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,279 + 0,272 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi pemberian insentif sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pemberian inentif akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,272.

Table 4.20

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.279	2.236		7.281	.000
pemberian insentif	.272	.075	.410	3.629	.001

a. Dependent Variable:

produktivitas

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa untuk variable pemberian insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 3,629 sedangkan t table adalah 1,669 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung ($3,629 > 1,669$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian insentif (X2) pada variable produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif (X2) produktivitas kerja (Y) dapat diterima.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21

Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan kerja	pemberian insentif	masa kerja	Produktivitas
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.536**	.342**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	67	67	67	67
pemberian insentif	Pearson Correlation	.536**	1	.347**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001
	N	67	67	67	67
masa kerja	Pearson Correlation	.342**	.347**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.527**	.410**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67

Correlations

		Lingkungan kerja	pemberian insentif	masa kerja	Produktivitas
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.536**	.342**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	67	67	67	67
pemberian insentif	Pearson Correlation	.536**	1	.347**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001
	N	67	67	67	67
masa kerja	Pearson Correlation	.342**	.347**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004		.000
	N	67	67	67	67
Produktivitas	Pearson Correlation	.527**	.410**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67

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

Sumber: data primer diolah 2016

Dilihat dari table diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai *Pearson Correlation* antara variable masa kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable masa kerja (X3) pada produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable masa kerja (X3) pada produktivitas kerja (Y) diterima.

Table 4.22
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.634 ^a	.402	.393	2.159	.402	43.657	1	65	.000

a. Predictors:
(Constant), masa kerja

Dari table diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 40,2%. Tetapi nilai dapat berubah sehingga untuk mengetahui koefisien determinasi digunakan nilai Adjusted R square 0,393, hal ini berarti 39,3% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi masa kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 39,3\% = 60,7\%$) merupakan penjelas diluar variabel masa kerja Standar error of the estimate (SEE) dari produktivitas kerja adalah sebesar 2,545. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel.

Table 4.23
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.724	2.826		2.026	.047
masa kerja	.889	.135	.634	6.607	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data primer, diolah 2016

Berdasarkan table diatas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + bX_3 + e$$

$$Y = 5,724 + 0,889 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi masa kerja sebesar 0,889 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai masa kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,889.

Table 4.24

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.724	2.826		2.026	.047
masa kerja	.889	.135	.634	6.607	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa untuk variable masa kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 6,607 sedangkan t table adalah 1,669 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung ($6,607 > 1,669$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja (X_3) pada variable produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara masa kerja (X_3) produktivitas kerja (Y) dapat diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Table 4.25

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.717 ^a	.514	.491	1.977	.514	22.193	3	63	.000

a. Predictors: (Constant), masakerja, lingkungankerja, pemberianinsentif

Sumber: Data primer, diolah 2016

Dari table diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,717, yang berarti bahwa nilai korelasi antara variable lingkungan kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) dan masa kerja (X3) sebesar 0,717.

Sedangkan nilai *R Square* adalah sebesar 0,491, maka nilai Koefisien Determinasi adalah 49,1%. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable lingkungan kerja (X1) pemberian insentif (X2) dan masa kerja (X3) sebesar 49,1%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja adalah 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Table 4.26
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.796	2.895	
Lingkungakerja	.188	.062	.321
Pemberianinsentif	.042	.071	.064
Masakerja	.704	.134	.502

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,796 + 0,188 X_1 + 0,042 X_2 + 0,704 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)

X₁ = Variabel independen (lingkungan kerja)

X₂ = Variabel independen (pemberian insentif)

X₃ = Variabel independen (masa kerja)

b₁ = Koefisien regresi lingkungan. kerja dengan produktivitas kerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan

b₃ = Koefisien regresi masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

e = Standar Error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,796 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), pemberian insentif (X2) dan masa kerja (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja akan berada pada angka 0,796.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) 0,188 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 100% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 18,8% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pemberian insentif (X2) 0,042 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan pemberian insentif sebesar 100% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 4,2% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi masa kerja (X3) 0,704 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan masa kerja sebesar 100% akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 70,4% jika variabel independen lain dianggap konstan.

Table 4.27**Uji F****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	260.205	3	86.735	22.193	.000 ^a
Residual	246.213	63	3.908		
Total	506.418	66			

a. Predictors: (Constant), masakerja, lingkungan kerja, pemberian insentif

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan table hasil dari uji F pada output ANOVA diatas sebesar 22,193 dan F table sebesar 2,75. Karena nilai F hitung > F table (22,193 > 2,75) maka dapat disimpulkan variable lingkungan kerja (X1) pemberian

insentif (X2) dan masa kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) .

G. analisis Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai *Pearson Correlation* antara variable lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja(Y) sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$. dan diperkuat dengan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable lingkungan kerja terhadap perhitungan produktivitas kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($5,002 > 1,669$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Ini artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,278. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas lingkungan kerja (X1) sebesar 27,8%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 27,8%%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada di penelitian Asri Warnanti (2014) dan hasil penelitiannya yang menyatakan “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”. hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05. Karena dalam lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah memadai atau memenuhi persyaratan dan karyawan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga menimbulkan sikap bertanggungjawab terhadap pekerjaan, tidak boros terhadap waktu sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan meningkat.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati sudah memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dengan memberikan ukuran ruangan dan tata letak

ruangan yang sesuai, selalu menjaga kebersihan ruang, memberikan fasilitas yang cukup memadai, hubungan kerja antara karyawan dengan pemimpin sangat baik, merasakan adanya hubungan sosial dan kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan, antar rekan kerja juga baik, sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan meningkat. Maka tingkat produktivitas dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Dalam konteks kasus ini peneliti melihat bahwa lingkungan kerja di KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati sudah memberikan kenyamanan dan kepuasan baik dari segi fisik maupun psikis kepada karyawan.

2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai *Pearson Correlation* antara variabel pemberian insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $0,001 < 0,05$. Dan diperkuat dengan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap perhitungan produktivitas kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($3,629 > 1,669$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diterima. Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,168. Ini artinya bahwa variasi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas pemberian insentif (X1) sebesar 16,8%. Jadi besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 16,8%.

Hasil penelitian ini didukung sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusda Khairati (2013), dalam penelitiannya pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,019 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini membuktikan yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dan variabel masa kerja dibandingkan dengan variabel pemberian insentif. Karena dalam lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah cukup memadai atau memenuhi persyaratan sehingga karyawan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih besar daripada pemberian insentif. Dan masa kerja seorang karyawan lebih mempengaruhi produktivitas kerja karena dengan pengalaman dan pengetahuan luas yang didapat selama berkarya dan membangun KSPPS Fastabiq khoiro ummah lebih tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja daripada pemberian insentif.

3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai *Pearson Correlation* antara variable masa kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$. Dan diperkuat dengan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable masa kerja terhadap perhitungan produktivitas kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($6,607 > 1,669$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variable masa kerja (X3) pada produktivitas kerja karyawan (Y). Berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable masa kerja (X3) pada produktivitas kerja (Y) diterima. Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,402. Ini artinya bahwa variasi perubahan variable produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas masa kerja (X1) sebesar 40,2%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 40,2%. Ini artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Frisca Lincyanata, dkk (2014). Dalam penelitiannya masa kerja mempunyai

pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai t hitung $5,339 > t$ tabel $-1,796$, Dengan demikian masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks kasus ini melihat bahwa karyawan yang bekerja di KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati yang masa kerjanya cukup lama memiliki tingkat pengetahuan dan keahlian tinggi dalam bekerja dan semakin cepat dan menjalankan tugas sehingga pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerjanya sangat tinggi.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data dapat dilihat nilai R $0,717$ dan nilai R Square $0,491$ maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $49,1\%$. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas lingkungan kerja ($X1$) pemberian insentif ($X2$) dan masa kerja ($X3$) sebesar $49,1\%$. Jadi besarnya pengaruh lingkungan Kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja adalah $49,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $50,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dan dilihat hasil dari perhitungan uji F , diketahui nilai F hitung untuk variable pengujian ini adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai F table ($22,193 > 2,75$) ini artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ($X1$) pemberian insentif ($X2$) dan masa kerja ($X3$) secara simultan berpengaruh produktivitas kerja (Y) diterima.