

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Sekar Bumi Tbk. Sidoarjo**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya**

PT. Sekar Bumi Tbk. berdiri sejak tahun 1973 yang termuat di dalam Akta nomor 42 tanggal 12 April 1973 Notaris Djoko Soepadmo SH. Adapun operasional Perusahaan dimulai sejak tahun 1974. Kedudukan PT. Sekar Bumi Tbk sejak 1973 sampai dengan 2004 di Surabaya, dan sejak tahun 2004 sampai dengan saat ini PT. Sekar Bumi Tbk. berkedudukan di wilayah Jakarta Selatan.

PT. Sekar Bumi Tbk. mempunyai 4 (empat) anak perusahaan yaitu : PT. Sekar Katokichi, PT. Karka Nutri Industri, PT. Bumifood Agro Industri dan PT. Bumi Pangan Utama, semuanya adalah PMDN kecuali PT. Sekar Katokichi adalah PMA. Keempatnya anak perusahaan berdomisili di daerah Jawa Timur.

Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar Perseroan, salah satu ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah dalam bidang usaha industri pendingin (cold storage) yaitu pengelolaan, pembekuan dan penyimpanan hasil-hasil perikanan laut dan darat serta peternakan. Didalam menjalankan usaha PT. Sekar Bumi Tbk. adalah Grup dari "FINNA".

Salah satu lokasi usaha berada di Jl. Jenggolo II/ 17 Sidoarjo. Adapun beberapa produk yang dihasilkan adalah : Udang beku dan Makanan beku (sosis, dimsum, breaded) yang pemasaran meliputi dalam dan luar negeri.

#### **4.1.2 Kondisi Manajemen PT. Sekar Bumi Tbk.**

PT. Sekar Bumi Tbk. mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

**Visi** : Menjadi market leader di Industri Makanan Beku di Indonesia

“To be the market leader in Frozen Food Industry in Indonesia”

**Misi** : Menyediakan produk dengan kualitas tepat untuk memenuhi permintaan pelanggan dengan mendapatkan bahan baku yang tepat dari pemasok yang berkualitas.

Kunci kesuksesan terletak di SDM-nya. Pihak berkepentingan: pemasok, pelanggan, karyawan dan pemegang saham adalah pilar-pilar kesuksesan kami. Memilih pemasok terbaik, selalu memberi pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan kami, dan menjaga hubungan jangka panjang dengan pemasok dan pelanggan adalah prioritas kami. Sama pentingnya, memastikan kesejahteraan karyawan kami dengan memberikan lingkungan bekerja yang baik serta memenuhi kepentingan para pemegang saham adalah hal yang penting bagi kesuksesan Perusahaan.

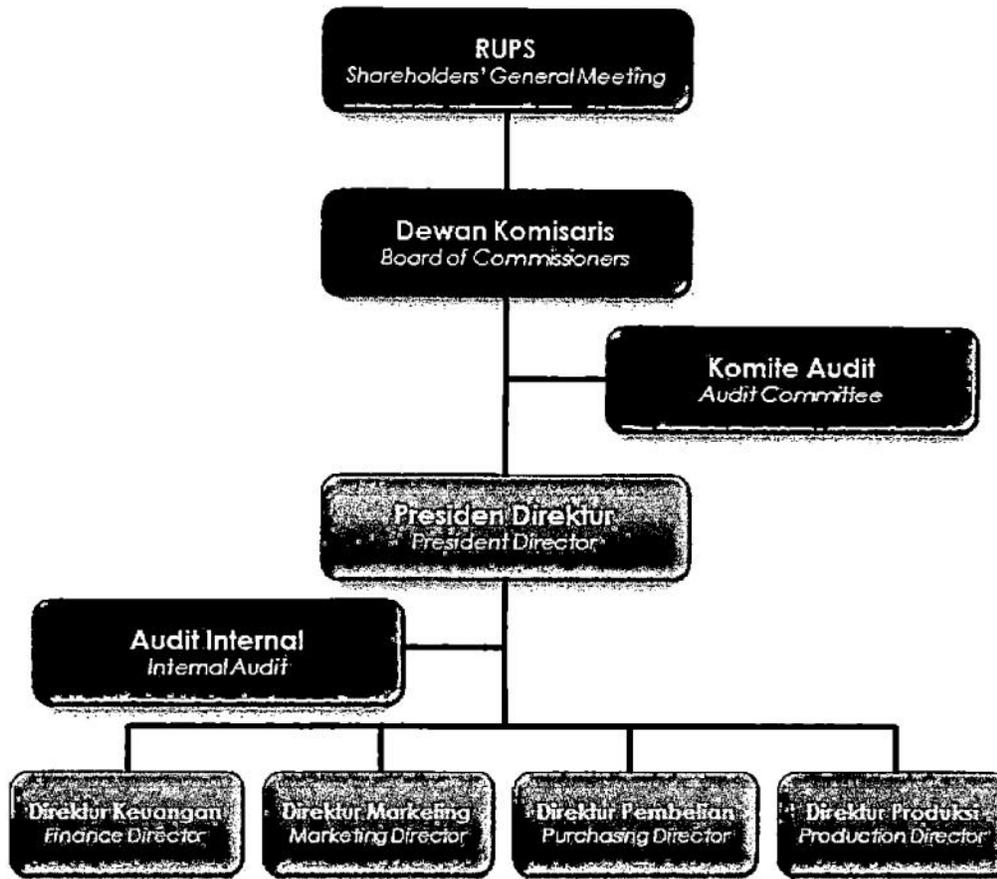
Menjadi pilihan pertama para pelanggan kami dengan memenuhi permintaan mereka terhadap produk berkualitas baik. Makanan dengan kualitas baik yang tidak memenuhi permintaan pelanggan kami tidaklah

berarti apa-apa; karenanya fokus upaya kami untuk mengerti pelanggan kami akan memberi tidak hanya produk-produk berkualitas baik tetapi juga produk yang memuaskan para pelanggan kami. Pelanggan yang puas akan menuntun pada bisnis yang memuaskan.

*“Supply the right quality product to fulfill customer’s request by getting the right raw material from our qualified supplier.*

*Key to our success is people. Stakeholders: suppliers, customers, employees, and shareholders are our pillars of success. Selecting the best suppliers, always giving the highest satisfactory service to our customers, and sustaining long-term relationship with suppliers and customers are our priority. As equally important, ensuring the welfare of our employees by providing good working environment as well as meeting our shareholder’s interest are crucial for the success of the Company.*

*Become our customers’ first choice by meeting their request for good quality product. Good quality food that doesn’t meet our customers’ request means nothing; hence focusing our effort to understand our customers will lead us to provide not only good quality product, but also product that satisfies our customers. Satisfied customers will lead to satisfied business”.*



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Sekar Bumi Tbk.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil koleksi data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh gambaran tentang responden ditinjau dari berbagai karakteristik. Deskripsi masing-

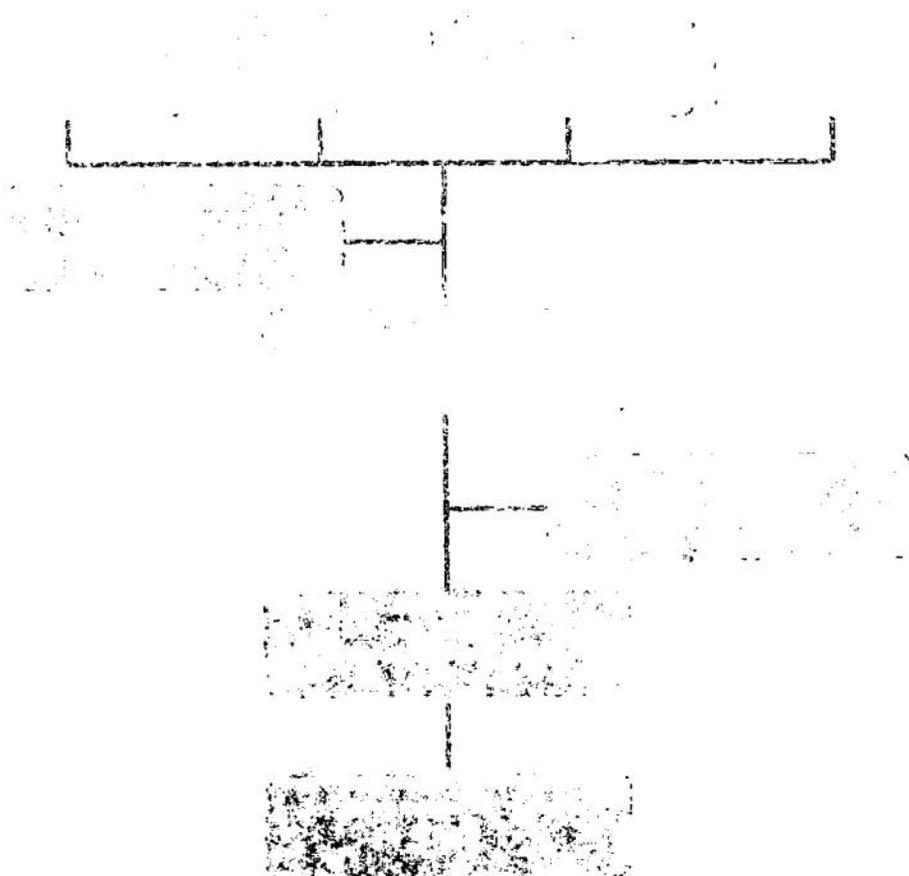
gambaran tentang responden di mana dan berbagai karakteristik. Deskripsi masing-

hasil koleksi data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, diperoleh

#### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 4.2 Hasil Penelitian

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi P.T. Sekel Bumi Tbk



masing karakteristik masing-masing responden penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	27	23,89
2.	Perempuan	76	76,11
Jumlah		113	100,00

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh angka 23,89% merupakan responden laki-laki, dan 76,11 % adalah responden perempuan. Hal ini sesuai realita, bahwa PT. Sekar Bumi Tbk. adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang makanan, sehingga sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Range Usia	Frekuensi	Persentase
1.	19-20	38	33,63
2.	20-30	47	41,59
3.	30-40	21	18,58
4.	40-50	7	6,19
Jumlah		113	100,00

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas bahwa sebagian besar responden dengan range usia 20-30 tahun yang paling dominan yaitu sebanyak 41,59%, sedangkan yang terkecil dengan range usia 40-50 tahun. Hal ini diketahui bahwa usia 20-30 tahun adalah usia produktif.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditinjau dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Range Usia	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	16	14,16
2.	SMA	78	69,03
3.	D1	19	16,81
Jumlah		113	100,00

Sumber : Data primer diolah (2013)

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah uraian yang menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang dinyatakan dalam *item*

pernyataan kuisioner. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk menggambarkan besarnya penerimaan persepsi atau pendapat responden dari setiap item pernyataan setiap variabel penelitian yang diisi oleh responden.

Deskripsi variabel penelitian ini menggunakan pedoman pengukuran atas nilai *mean* dan nilai *average mean* sebagaimana dalam Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Pedoman Pengukuran *Mean* dan *Average Mean* Variabel Penelitian

No	Rentang atau Interval Nilai <i>Mean</i> dan <i>Average Mean</i>	Kriteria Hasil
1	Rentang nilai antara 1 sampai $\leq 2$	Sangat Kurang
2	Rentang nilai antara $> 2$ sampai $\leq 3$	Cukup
3	Rentang nilai antara $> 3$ sampai $\leq 4$	Baik
4	Rentang nilai antara $> 4$ sampai $\leq 5$	Sangat Baik

Sumber : Data primer diolah (2013)

Deskripsi variabel penelitian untuk setiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.2.2.1 Variabel *Teamwork*

Hasil tanggapan responden dari lima *item* pernyataan kuisioner variabel *Teamwork* menghasilkan nilai *mean* dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 : Pernyataan Responden Variabel *Teamwork*

Item Pernyataan	Jumlah Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Mau bekerjasama	-	-	3	340	135	478	4,230
Mengungkapkan harapan yang positif	-	2	27	336	95	460	4,071
Menghargai masukan	-	-	6	336	135	477	4,221
Memberikan dorongan	-	2	18	364	75	459	4,062
Membangun semangat berkelompok	-	2	12	336	120	470	4,159
Jumlah	-	6	66	1.712	560	2.344	4,149

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan pada Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,149 memberikan arti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam *teamwork* direspon bentuk penerimaan yang sangat baik
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan keempat sebesar 4,062 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kurang bisa memberikan dorongan yang positif terhadap rekan kerja.
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan kesatu sebesar 4,230 menggambarkan bahwa dalam melakukan pekerjaan para responden mau bekerjasama.

#### 4.2.2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden dari lima *item* pernyataan kuisisioner variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *mean* dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 : Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Jumlah Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Dapat meningkatkan kualitas hasil kerja	-	-	3	328	150	481	4,257
Merasa puas atas pekerjaan saya	-	2	39	312	105	458	4,053
Mempunyai hubungan yang baik dengan Rekan Kerja	-	-	6	352	115	473	4,186
Mempunyai hubungan yang baik dengan Pengawas	-	4	24	356	70	454	4,018
Merasa aman dalam bekerja	2	2	36	340	65	445	3,938
Merasa puas atas suasana kerja	3	4	60	280	90	437	3,867
Jumlah	5	12	168	1.968	595	2.748	4,053

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan pada Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,053 memberikan arti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kepuasan kerja direspon bentuk penerimaan yang sangat baik.
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan keempat sebesar 3,860 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kurang merasa puas atas suasana kerja.
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan kesatu sebesar 4,257 menggambarkan bahwa selama bekerja dapat meningkatkan kualitas kerja.

#### **4.2.2.3 Variabel Loyalitas**

Hasil tanggapan responden dari empat *item* pernyataan kuisisioner variabel loyalitas menghasilkan nilai *mean* tampak dalam Tabel 4.7

Tabel 4.7 : Pernyataan Responden Variabel Loyalitas

Item Pernyataan	Jumlah Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Taat dan patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku	-	-	3	328	150	481	4,257
Mengutamakan kepentingan perusahaan dari kelompok	-	2	9	348	110	469	4,150
Bekerja dengan perasaan yang ikhlas	-	2	6	332	135	475	4,204
Melaporkan hasil pekerjaan apa adanya	-	2	-	372	95	469	4,150
<b>Jumlah</b>	-	6	18	1.380	490	1.894	4,190

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan pada Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,190 memberikan arti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kepuasan kerja direspon bentuk penerimaan yang sangat baik.
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan kedua dan keempat sebesar 4,150 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kurang bisa mengutamakan kepentingan perusahaan dari kelompok dan memberikan laporan hasil pekerjaan apa adanya.

3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan kesatu sebesar 4,257 menggambarkan bahwa sebagai pekerja taat dan patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku.

#### 4.2.2.4 Variabel Produktivitas

Hasil tanggapan responden dari empat *item* pernyataan kuisisioner variabel produktivitas menghasilkan nilai *mean* tampak dalam Tabel 4.8

Tabel 4.8 : Pernyataan Responden Variabel Produktivitas

Item Pernyataan	Jumlah Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	21	368	70	459	4,062
Mempunyai etika kerja yang baik	-	-	6	364	100	470	4,159
Mampu mengikuti perubahan sistem di perusahaan	1	-	12	372	75	460	4,071
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	1	4	21	372	50	448	3,965
<b>Jumlah</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>1.476</b>	<b>295</b>	<b>1.837</b>	<b>4,064</b>

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan pada Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,064 memberikan arti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam produktivitas direspon bentuk penerimaan yang sangat baik.
2. Nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan keempat sebesar 3,965 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kurang bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.
3. Nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan kedua sebesar 4,159 menggambarkan bahwa sebagai pekerja mempunyai etika kerja yang baik.

Tabel 4.9 : Rekapitulasi Nilai *Average Mean* Variabel Penelitian

No	Simbol	Variabel Penelitian	Mean	Kategori
1	X1	<i>Teamwork</i>	4,149	Sangat Baik
2	X2	Kepuasan Kerja	4,053	Sangat Baik
3	X3	Loyalitas	4,190	Sangat Baik
4	Y	Produktivitas	4,064	Sangat Baik

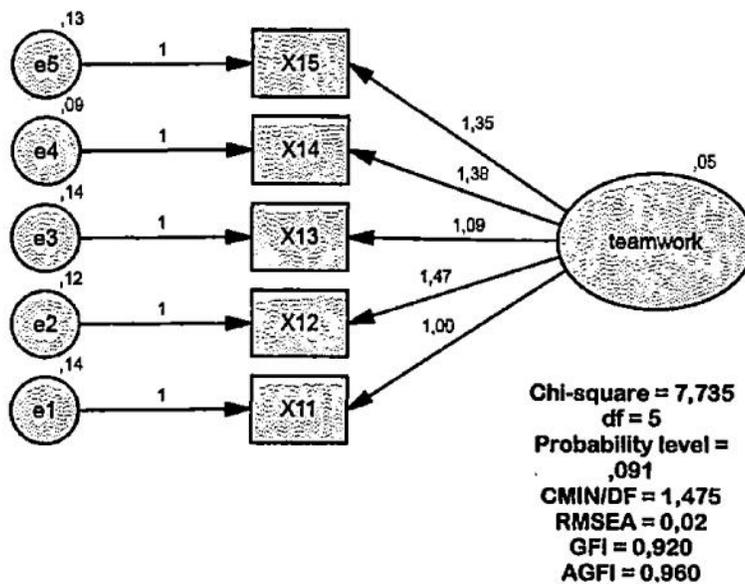
Sumber : Data primer diolah (2013)

#### 4.2.3 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Sebelum membangun Persamaan model struktural (SEM), maka variabel laten perlu di analisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatif atau yang lebih dikenal dengan nama Confirmatory factor analysis (CFA). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel indikator manakah yang memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel laten (unobservable).

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh CFA dalam bentuk persamaan model struktural masing-masing sebagai berikut :

a. CFA variabel laten *Teamwork*



Gambar 4.2 : CFA *Teamwork*

Berdasarkan persamaan struktural yang ada pada Gambar 4.2, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value yaitu GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.10 sebagai berikut :

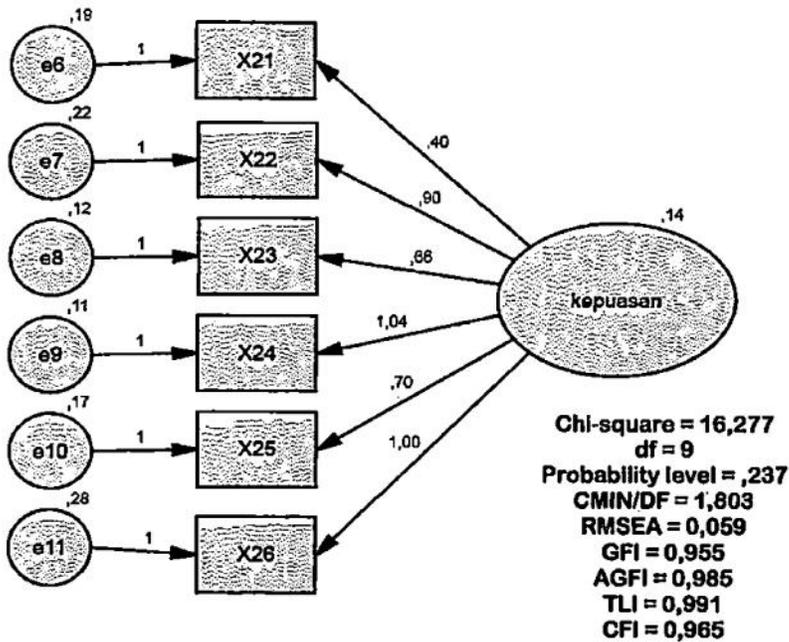
Tabel 4.10 : CFA Variabel *Teamwork*

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X1.1	1,00	0,14
X1.2	1,47	0,12
X1.3	1,09	0,14
X1.4	1,38	0,09
X1.5	1,35	0,13

Sumber : Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X1.2 yang memiliki bobot sebesar 1,47 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel laten keadilan distributif, kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indkator X14, X15, X13 dan X11.

## b. CFA variabel laten kepuasan kerja



Gambar 4.3. : CFA Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan struktural yang ada pada Gambar 4.3, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value* yaitu *GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

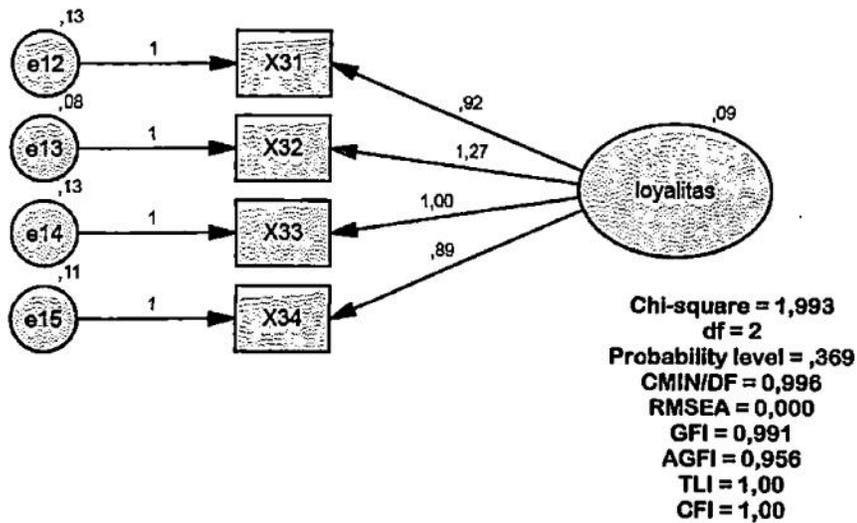
Tabel 4.11 : CFA Variabel Kepuasan Kerja

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X2.1	0,40	0,19
X2.2	0,90	0,22
X2.3	0,66	0,12
X2.4	1,04	0,11
X2.5	0,70	0,17
X2.6	1,00	0,28

Sumber : Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X2.4 yang memiliki bobot sebesar 1.04 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel laten kepuasan kerja, kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X2.6, X2.2, X2.5, X2.3 dan X2.1.

## c. CFA variabel laten loyalitas



Gambar 4.4 : CFA loyalitas karyawan

Berdasarkan persamaan struktural di atas, dapat dijelaskan pada gambar 4.4 bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value* yaitu *GFI*, *AGFI*, *Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

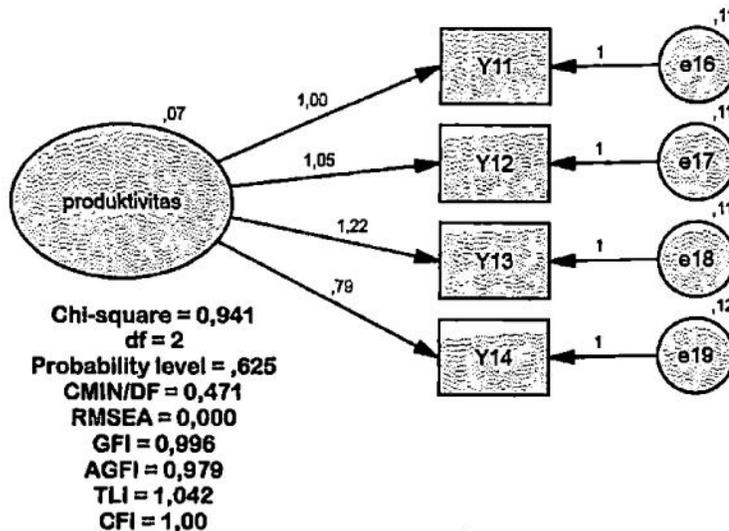
Tabel 4.12 : CFA Variabel loyalitas

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
X3.1	0,92	0,13
X3.2	1,27	0,08
X3.3	1,00	0,13
X3.4	0.89	0,11

Sumber : Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator X3.2 yang memiliki bobot sebesar 1,27 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel laten loyalitas, kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator X3.3, X3.1, dan X.34.

d. CFA laten produktivitas



Gambar 4.5 : CFA Produktivitas karyawan

Berdasarkan persamaan struktural di atas gambar 4.5, dapat dijelaskan bahwa ditinjau dari ketepatan model, model dinyatakan fit dengan alasan bahwa semua *criteria Cut of value* yaitu *GFI, AGFI, Probability* telah memenuhi persyaratan baku dalam model SEM. Sedangkan masing-masing indikator dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 : CFA Variabel produktivitas

Variabel indikator	Koefisien (bobot)	Variansi
Y1.1	1,00	0,11
Y1.2	1,05	0,11
Y1.3	1,22	0,11
Y1.4	0,79	0,12

Sumber : Data primer diolah (2012)

Berdasarkan hasil tersebut mengandung makna bahwa variabel indikator Y1.3 yang memiliki bobot sebesar 1,22 adalah variabel indikator yang paling dominan menjelaskan variabel laten loyalitas, kemudian berturut turut diikuti oleh variabel indikator Y1.2, Y1.1, dan Y1.4.

#### 4.2.4 Deskripsi Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

##### 4.2.4.1 Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas instrument dengan cara membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel (sebesar 0,1555), maka variabel tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya, jika *r* hitung lebih kecil dari pada *r* tabel

maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Validitas variabel pada masing-masing variabel indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Pertanyaan tidak dapat mengukur aspek yang sama

$H_1$  : Pertanyaan dapat mengukur aspek yang sama.

$H_0$  ditolak apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan  $df = 111$  dan  $\alpha = 5\%$  diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0.1555. Statistik Uji : Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )

**a. Uji Validitas *Teamwork***

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel *Teamwork* (X1)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0.560	0.1555	Valid
X <sub>1,2</sub>	0.658	0.1555	Valid
X <sub>1,3</sub>	0.597	0.1555	Valid
X <sub>1,4</sub>	0.662	0.1555	Valid
X <sub>1,5</sub>	0.641	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

**b. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>2,1</sub>	0.388	0.1555	Valid
X <sub>2,2</sub>	0.636	0.1555	Valid
X <sub>2,3</sub>	0.523	0.1555	Valid
X <sub>2,4</sub>	0.645	0.1555	Valid
X <sub>2,5</sub>	0.671	0.1555	Valid
X <sub>2,6</sub>	0.711	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

c. Uji Validitas Loyalitas

d. Tabel 4.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X3)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0.660	0.1555	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.751	0.1555	Valid
X <sub>3.3</sub>	0.670	0.1555	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.647	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

e. Uji Validitas Produktivitas

Tabel 4.13 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
Y <sub>1.1</sub>	0.577	0.1555	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0.577	0.1555	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0.730	0.1555	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0.782	0.1555	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

4.2.4.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas instrument dilakukan dengan cara membandingkan *Cronbach's Alpha* atau alpha hitung dengan alpha tabel. Jika alpha hitung lebih besar dari pada alpha tabel (sebesar 0,70), maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, demikian pula sebaliknya, jika alpha hitung lebih kecil dari pada alpha tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Reliabilitas variabel pada masing-masing variabel indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Instrumen tidak reliabel

$H_1$  : Instrumen reliabel

$H_0$  ditolak apabila Alpha Cronbach hitung  $> 0.70$

Tabel 4.14 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.780	0.70	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.767	0.70	Reliabel
X <sub>3</sub>	0.804	0.70	Reliabel
Y	0.800	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2013)

#### 4.2.5 Pengujian terhadap asumsi-asumsi SEM

Untuk melakukan analisis dengan metode *structural equation modelling* (SEM) diperoleh Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi, berikut asumsi-asumsi SEM yang dilakukan dalam penelitian ini.

##### 4.2.5.1 Uji Sampel

Penelitian menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*), memiliki ketentuan bahwa jumlah sampel yang terlibat paling sedikit 5 kali jumlah variabel indikator. Karena dalam penelitian ini terdapat 19 variabel indikator maka membutuhkan sampel sebanyak  $19 \times 5 = 95$  sampel (Ferdinand, 2006). Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya (populasi) besar, jumlah sampel dapat ditentukan dengan persentase, seperti 10%, 15%, 20%, 25% atau lebih. Pilihan ini sangat tergantung dari: 1) kemampuan peneliti (waktu, tenaga, dan biaya),

2) sempit dan luasnya wilayah pengamatan, karena menyangkut banyak sedikitnya data yang diperoleh, 3) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 10% dari total populasi sebanyak 1.130 karyawan adalah sebanyak 113 karyawan. Dengan demikian evaluasi terhadap ukuran sampel, telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis dengan menggunakan SEM.

#### 4.2.5.2 Uji Normalitas

Normalitas dari data merupakan salah satu syarat dalam pemodelan *Struktural Equation Modelling* (SEM). Pengujian normalitas ditekankan pada data multivariat dengan melihat nilai skewness, kurtosis, dan secara statistik dapat dilihat dari nilai Critical Rasio (CR). Jika digunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen, maka nilai CR yang berada di antara -2,58 sampai dengan 2,58 ( $-2,58 \leq CR \leq 2,58$ ) dikatakan data berdistribusi normal, baik secara univariat maupun multivariat, sehingga data dengan kategori berdistribusi normal yang akan dianalisis untuk tahapm selanjutnya.

$H_0$  : Data berdistribusi multivariate normal

$H_1$  : Data tidak berdistribusi multivariate normal

Statistik Uji : nilai critical

Tolak  $H_0$  jika critical > 5.00

Tabel 4.15 : Hasil Uji Multivariate Normal

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
L4	2,000	5,000	,160	,693	5,472	11,873
Y4	1,000	5,000	-1,964	-8,523	9,281	20,139
Y3	1,000	5,000	-1,618	-7,020	12,820	27,818
Y2	3,000	5,000	1,067	4,630	1,217	2,642
Y1	3,000	5,000	,359	1,559	2,275	4,936
L1	3,000	5,000	,832	3,612	-,555	-1,203
L2	2,000	5,000	-,103	-,447	3,165	6,867
L3	2,000	5,000	-,088	-,381	2,464	5,348
P1	3,000	5,000	,832	3,612	-,555	-1,203
P2	2,000	5,000	-,277	-1,200	1,030	2,235
P3	3,000	5,000	,934	4,052	,596	1,294
P4	2,000	5,000	-,751	-3,260	3,892	8,446
P5	1,000	5,000	-1,750	-7,595	6,847	14,857
P6	1,000	5,000	-1,252	-5,432	3,007	6,525
T5	2,000	5,000	-,161	-,698	2,460	5,338
T4	2,000	5,000	-,314	-1,361	3,988	8,654
T3	3,000	5,000	,767	3,327	-,009	-,019
T2	2,000	5,000	-,284	-1,235	2,076	4,505
T1	3,000	5,000	,970	4,209	-,199	-,433
Multivariate					165,709	31,178

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai critical  $31,178 > 5.00$  sehingga tolak  $H_0$  atau dapat disimpulkan data tidak berdistribusi multivariate normal. Untuk mengatasinya dilakukan deteksi data outlier.

#### 4.2.5.3 Uji *Outlier*

*Outlier* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh dari observasi-observasi yang lainnya.

Apabila terjadi *outlier* dapat dilakukan *treatment* khusus pada *outlier*-nya, asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* tersebut.

Hasil uji *outlier* pada penelitian ini disajikan dengan nilai *Mahalanobis Distance* atau *Mahalanobis d-squared* pada Tabel 4.17. Hasil observasi akan menunjukkan adanya *outlier* apabila nilai *Mahalanobis Distance* (jarak *Mahalanobis*) atau *p1* nilainya kurang dari 0,001 (Gozali, 2008:228).

Pada tabel 4.17 berikut disajikan jarak Mahalonobis sebagai detektor data *outlier*. Diketahui nilai *p1* dan *p2* pada empat data teratas adalah 0, hal ini berarti data tersebut adalah *outlier*, sehingga harus dikeluarkan dari pengamatan. Setelah dikeluarkan dilakukan pengujian normalitas kembali dan hasilnya adalah data berdistribusi multivariate normal.

Tabel 4.16 : Jarak Mahalonobis

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	Observation number	Mahalanobis d-squared	p3	p4
73	69,851	0	0	42	20,286	0,378	0,065
90	66,411	0	0	13	20,183	0,384	0,058
83	64,422	0	0	23	19,969	0,396	0,07
60	51,386	0	0	53	19,557	0,422	0,133
85	45,098	0,001	0	100	19,369	0,433	0,147
84	41,205	0,002	0	58	19,314	0,437	0,122
1	40,516	0,003	0	91	19,215	0,443	0,112
59	37,71	0,006	0	39	18,774	0,471	0,212
89	37,029	0,008	0	21	18,296	0,503	0,375
44	36,84	0,008	0	78	17,819	0,535	0,569
5	36,808	0,008	0	52	17,667	0,545	0,58
47	35,652	0,012	0	80	17,667	0,545	0,506
68	34,941	0,014	0	6	17,315	0,569	0,631
17	34,248	0,017	0	61	16,337	0,635	0,945

Tabel 4.16 : Jarak Mahalanobis

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	Observation number	Mahalanobis d-squared	p3	p4
18	33,694	0,02	0	113	14,788	0,736	1
79	33,021	0,024	0	74	14,582	0,749	1
40	32,636	0,026	0	111	14,511	0,753	1
106	32,015	0,031	0	57	14,195	0,772	1
63	31,618	0,034	0	102	14,022	0,782	1
105	30,245	0,049	0	50	13,999	0,784	1
10	29,327	0,061	0	66	13,382	0,818	1
49	28,519	0,074	0	81	12,819	0,848	1
45	28,175	0,08	0	82	12,819	0,848	1
30	28,093	0,082	0	65	12,3	0,872	1
31	27,529	0,093	0	86	12,3	0,872	1
33	27,509	0,093	0	72	10,316	0,945	1
25	26,791	0,11	0	37	9,869	0,956	1
109	25,92	0,132	0,001	46	9,418	0,966	1
28	25,719	0,138	0,001	51	9,418	0,966	1
98	25,441	0,147	0,001	27	8,184	0,985	1
69	25,287	0,151	0,001	29	8,184	0,985	1
104	24,916	0,163	0,001	35	8,184	0,985	1
110	24,91	0,164	0	8	8,184	0,985	1
3	24,133	0,191	0,003	92	8,184	0,985	1
97	24,036	0,195	0,002	93	8,184	0,985	1
112	23,885	0,201	0,002	95	8,094	0,986	1
7	23,55	0,214	0,003	94	8,046	0,986	1
34	23,389	0,221	0,003	4	6,759	0,995	1
107	23,389	0,221	0,002	12	6,759	0,995	1
32	23,022	0,236	0,003	26	6,759	0,995	1
20	22,84	0,244	0,003	101	5,844	0,998	1
9	22,524	0,259	0,005	96	5,761	0,998	1
19	22,245	0,272	0,008	54	4,446	1	1
43	22,226	0,273	0,005	55	4,446	1	1
108	21,874	0,291	0,009	56	4,446	1	1
103	21,636	0,303	0,012	62	4,446	1	1
70	21,565	0,306	0,009	2	1,515	1	1
15	21,198	0,326	0,018	11	1,515	1	1
14	20,473	0,367	0,085	16	1,515	1	1
67	20,358	0,373	0,078	22	1,515	1	1

Sumber : Data primer diolah (2013)

Table 4.16 : Tank Maintenance

Observation number	Maintenance	Observation number	Maintenance
05	30328	027	1212
14	30473	028	1212
12	31108	018	1212
30	31202	000	3
103	31030	015	05
108	31874	000	20
43	32320	002	22
10	32342	008	24
0	32354	002	00
50	3284	003	101
25	32052	003	50
107	32380	003	15
34	32380	003	4
7	32322	003	04
115	32882	001	02
07	34020	002	03
3	34133	001	05
110	3401	0	8
104	34010	001	22
00	32287	001	20
28	32441	001	27
58	32710	001	21
100	32202	001	40
52	30301	011	37
33	32200	003	25
31	32220	003	80
30	32003	002	02
42	32122	008	85
40	32210	004	81
10	30327	001	00
102	30342	000	20
03	31018	004	105
100	32012	001	27
40	32020	000	14211
70	32021	004	14285
18	32004	002	14288

Source : Data from (2013)

#### 4.2.5.4 Uji *Multicollinearity*

Dengan menggunakan matriks korelasi kemudian dihitung determinan dari matriks korelasi tiap variabel laten (X), diperoleh nilai 0,6788 untuk variabel *teamwork*, nilai 0,5542 untuk variabel kepuasan, dan nilai 0,6452 untuk variabel loyalitas. Sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas pada indikator variabel tersebut.

#### 4.2.6 Uji Kesesuaian Model

Kesesuaian model dilakukan dengan cara memeriksa terhadap berbagai *criteria goodness of fit*. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa *fit indeks* tersebut bertujuan untuk mengukur "kebenaran" atau "ketepatan" model yang diajukan. Tabel berikut ini menyajikan beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

Uji kebaikan model dilakukan untuk mengukur kesesuaian input observasi dengan prediksi dari model yang diajukan. Berikut ini akan digunakan tujuh uji kebaikan model.

- a. Uji Chi-Square
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)
- c. GFI (*Goodness of Fit Indexs*)
- d. AGFI (*Adjusted Goodness Fit Indexs*)
- e. CMIN / DF
- f. TLI (*Tucker Lewis Index*)

g. CFI (*Comparative Fit Index*)

Secara ringkas disajikan pada tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.17 : Hasil Uji Kebaikan Model

Indeks Kebaikan Model	Nilai	Cut-of-value	Keterangan
<i>Chi-square</i>	176,398	178,48	Model baik
Significancy Probability	0,120	$\geq 0,05$	Model baik
RMSEA	0,029	$\leq 0,08$	Model baik
GFI	0,954	$\geq 0,90$	Model baik
AGFI	0,961	$\geq 0,90$	Model baik
CMIN/DF	1,855	$\leq 2,00$	Model baik
TLI	0,962	$\geq 0,95$	Model baik
CFI	0,953	$\geq 0,95$	Model baik

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil pengujian kebaikan model di atas, dari tujuh indeks kebaikan model hanya dua indeks yang menyatakan bahwa model sudah baik. Hal ini berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk belum baik.

Ketentuan yang harus dipenuhi untuk menentukan apakah model yang diajukan tepat atau cocok dengan penjelasan kriteria sebagai berikut :

a. *Chi-square*.

Model ini dipandang baik atau memuaskan jika nilai *chi-square*nya rendah.

Semakin kecil nilai *chi-square*, maka sebuah model semakin baik dan diterima

berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar  $P > 0,05$  atau  $P > 0,10$  (Hulland *et al.* : 1996). Standar nilai sebesar 178,48 adapun hasil nilai sebesar 176,398 menunjukkan bahwa model baik.

b. *Probability*

Model dipandang baik atau memuaskan jika nilai probabilitasnya  $\geq 0,05$ , sedangkan hasil nilai sebesar 0,120 menunjukkan bahwa model baik.

c. CMIN/DF .

CMN/DF adalah *the minimum sample index discrepancy* yang dibagi dengan *degrees of freedom*. Model ini dipandang baik atau fit antara model dengan data, jika nilai CMIN/DF  $\leq 2,00$  atau bahkan kadang kurang dari 3,00 (Arbuckle : 1997 dalam Ferdinand : 2006). Hasil nilai 1,855 menunjukkan bahwa model baik.

d. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*).

Model ini dipandang baik atau memuaskan jika nilai RMSEA  $\leq 0,08$ . Hasil adalah 0,029 menunjukkan bahwa model baik.

e. CFI (*Comparative Fit Index*).

Sebuah model dikatakan fit jika nilai CFI mendekati 1 (satu) atau disebut sebagai memiliki tingkat fir yang paling tinggi (Arbuche : 1997). Nilai CFI yang direkomendasikan sebesar  $\geq 0,95$ . Hasil adalah 0,953 menunjukkan bahwa model baik.

f. GFI (*Goodness of Fit Index*).

Model ini dipandang baik atau memuaskan jika nilai  $GFI \geq 0,90$ . Hasil adalah 0,954 menunjukkan bahwa model baik.

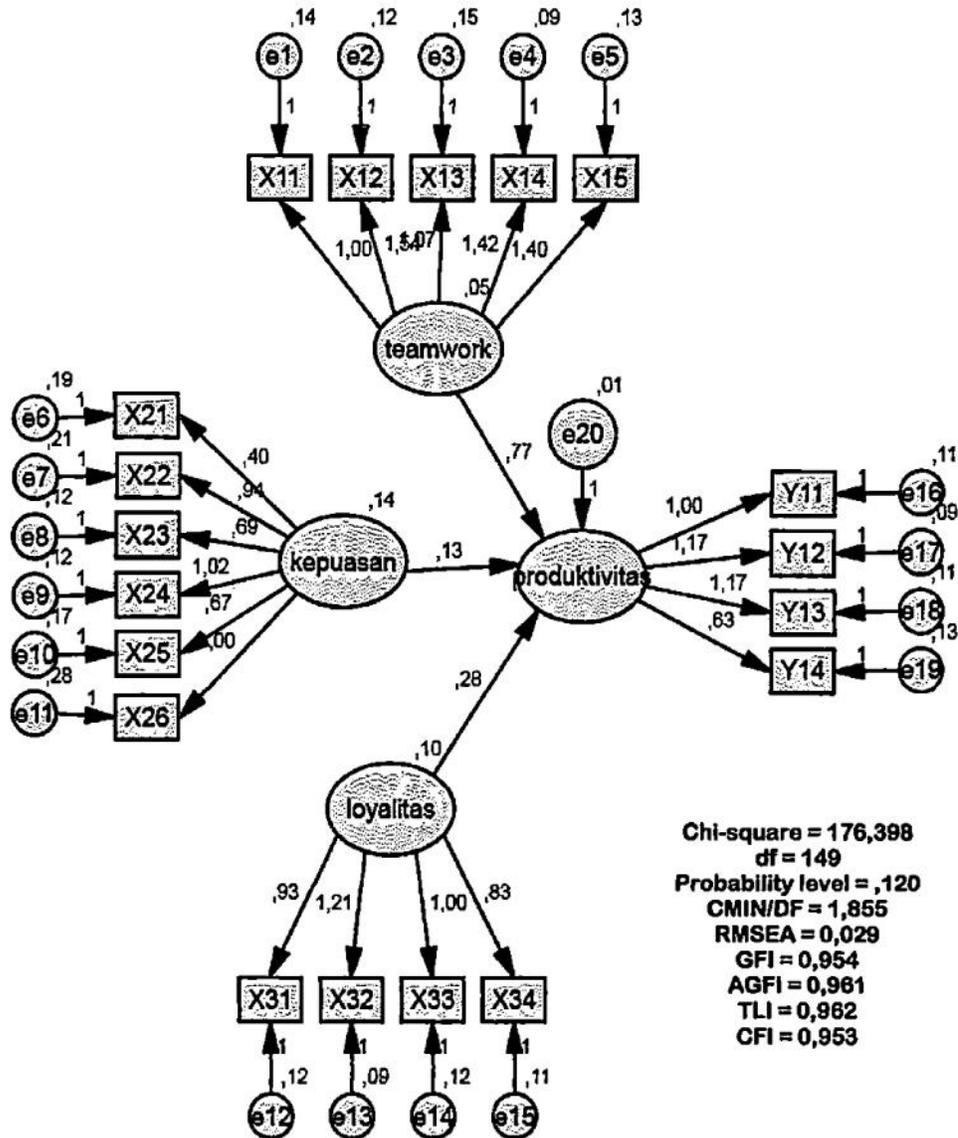
g. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*).

Model ini dipandang baik atau memuaskan jika nilai  $AGFI \geq 0,90$  (Hair *et al* : 1995; Hulland *et al* : 1996). Hasil adalah 0,961 menunjukkan bahwa model baik.

h. TLI (*Tucker Lewis Index*).

TLI merupakan *incremental index* yang membandingkan yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *baseline*. Sebuah model dikatakan fit jika nilai  $TLI \geq 0,95$  (Hair *et al* : 1995), atau mendekati 1 (satu) mengindikasikan *a very good fit* (Arbucle : 1997). Hasil adalah 0,962 menunjukkan bahwa model baik.

## 4.2.7 Model Persamaan Struktural Standar



Gambar 4.6 : Persamaan Model Struktural

Dari model persamaan struktural di atas dapat dijelaskan secara parsial sebagai berikut :

- a. Pada variabel *teamwork* memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,77 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel *teamwork* yang dijelaskan oleh 5 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang *teamwork* adalah variabel X1.2 (koefisien regresi 1,539 dan koefisien variansinya sebesar 0,12). Kemudian diikuti oleh X1.4, X1.5, X1.3 dan X1.1.
- b. Pada variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,13 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja yang dijelaskan oleh 6 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah variabel X2.4 (koefisien regresi 1,02 dan koefisien variansinya sebesar 0,17). Kemudian secara berurutan diikuti oleh X2.6, X2.2, X2.3, X2.5, dan X2.1.
- c. Pada variabel loyalitas memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,28 terhadap variabel produktivitas. Sementara itu untuk variabel loyalitas yang dijelaskan oleh 4 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang loyalitas adalah variabel X3.2 (koefisien regresi 1,21 dan koefisien variansinya sebesar 0,09). Kemudian secara berurutan diikuti oleh X3.3, X3.1, dan X3.4.
- d. Pada variabel produktivitas yang dijelaskan oleh 4 variabel indikator, bobot terbesar yang memberikan penjelasan tentang produktivitas adalah variabel Y1.2

(koefisien regresi 1,171 dan koefisien variansinya sebesar 0,09). Kemudian secara berurutan diikuti oleh Y1.3, Y1.1 dan Y1.4.

#### 4.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji tingkat keeratan pengaruh antara variabel latent dengan variabel latent lainnya. Untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antar variabel tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai P (P Value). Jika nilai P sama atau lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ) (sebagaimana dinyatakan oleh Ferdinand, 2008) maka pengaruh tersebut signifikan.. Nilai dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.18**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Produktivitas <--- <i>teamwork</i>	,774	,196	3,942	***	
Produktivitas <--- Loyalitas	,277	,085	3,250	,001	
Produktivitas <--- Kepuasan	,132	,063	2,094	,036	

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dari ketiga estimasi parameter, ketiganya signifikan. Secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Hipotesis 1

Variabel *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

Nilai P-value = 0,000 <  $\alpha$  (0,05).

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel *Teamwork* terhadap variabel produktivitas sebesar 0,000. Nilai P tersebut lebih besar dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini

berarti bahwa pengaruh antara variabel *Teamwork* terhadap variabel produktivitas positif signifikan. Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk **menerima hipotesis 1** yang menyatakan bahwa ” *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas”. Penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delarue (2003).

**b. Hipotesis 2**

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,132) dan P-value = 0,036 <  $\alpha$  (0,05).

$$Y = 0,132X_2 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,036. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian berarti **menerima hipotesis 2**. Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,132) dan P-value = 0,036 <  $\alpha$  (0,05).  $Y = 0,132X_2 + e$ . Penelitian ini mendukung Penelitian terdahulu Prasetyo dan Wahyuddin (2008).

**c. Hipotesis 3**

Variabel loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,277) dan P-value = 0,001 <  $\alpha$  (0,05).

$$Y = 0,277X_3 + e$$

berarti bahwa pengaruh antara variabel *Teamwork* terhadap variabel produktivitas positif signifikan. Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa " *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas". Penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Delane (2003).

**d. Hipotesis 2**

Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,132) dan P-value = 0,036 <  $\alpha$  (0,05).

$$Y = 0,132X_2 + e$$

Nilai P (P value) pengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,036. Nilai P tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Ini berarti bahwa antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel produktivitas berpengaruh positif signifikan. Dengan demikian berarti menerima hipotesis 2.

Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,132) dan P-value = 0,036 <  $\alpha$  (0,05).

$Y = 0,132X_2 + e$  Penelitian ini mendukung Penelitian terdahulu Prasetyo dan

Wahyudin (2008).

**e. Hipotesis 3**

Variabel loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Nilai estimasi (0,277) dan P-value = 0,001 <  $\alpha$  (0,05).

$$Y = 0,277X_3 + e$$

Hal ini dapat diketahui dari nilai estimasi (0,277) dan  $P\text{-value} = 0,001 < \alpha$  (0,05).  $Y = 0,277X_3 + e$

Dengan demikian ada alasan yang kuat untuk **menerima hipotesis 3** yang menyatakan bahwa "loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas". Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manggala dan Teta (2011).

#### d. Hipotesis 4

*Teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Pengujian kontribusi dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat atau besarnya kontribusi beberapa variabel latent terhadap variabel latent lainnya atau kontribusi beberapa variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Besarnya kontribusi dapat dilihat pada besarnya koefisien pada SEM. Berdasarkan SEM tersebut dapat dinyatakan bahwa jenis model strukturalnya *recursive*, artinya semua efek hubungannya adalah satu arah (*bidirectional*) dan kesalahannya (*errors*) tidak berkorelasi. Kontribusi masing-masing variabel eksogen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel produktivitas (Y), dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,774 X_1 + 0,277 X_2 + 0,132 X_3$$

Dari persamaan di atas diperoleh informasi bahwa variabel produktivitas (Y), kontribusi terbesar atau pengaruh terbesar secara berurutan diberikan oleh :

1. *Teamwork* (X1) sebesar 0.774

2. Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,277

3. Loyalitas (X3) sebesar 0,132

Sehingga secara matematis variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien X1 sebesar 0,774 bermakna bahwa variabel *teamwork* mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar  $(0.774)^2 \times 100\% = 59,90 \%$ ;
2. Koefisien X2 sebesar 0,277 bermakna bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar  $(0.277)^2 \times 100\% = 7,67 \%$ ;
3. Koefisien X3 sebesar 0,132 bermakna bahwa variabel loyalitas mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar  $(0.132)^2 \times 100\% = 1,74 \%$ ;

Sehingga total kontribusi variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar **69,31 %**. Hal ini dapat dimaknai bahwa masih terdapat 30,69 % variabel lain yang belum mampu dijelaskan oleh variabel yang terlibat terhadap variabel produktivitas (Y).

Kesimpulan menerima hipotesis 4 dengan tiga variabel yang berpengaruh positif signifikan, yaitu *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas, dan variabel

*teamwork* merupakan variabel yang paling besar mengukur produktivitas dengan nilai  $Y=59,90\%$ .