

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

a. Sejarah Singkat UD Sumber Jaya Kudus

UD Sumber Jaya Kudus merupakan sebuah usaha toko bahan bangunan seperti paving yang didirikan oleh Bapak H. Muhammad Su'ad Hasyim pada tahun 1998, berbekal pengalaman yang dimiliki dalam bidang bangunan usaha ini didirikan yang awalnya hanya berupa toko kecil dan sederhana dan hanya memiliki 2 karyawan serta produk-produk yang disediakan masih tergolong minim dan sederhana. Dalam perjalannya usaha ini sempat mengalami beberapa kegagalan yang hampir membuat usaha ini gulung tikar, namun karena kegigihan dan jiwa pantang menyerah yang dimiliki usaha ini terus dijalankan dan berdiri dan berkembang sampai saat ini.

Seiring berjalannya waktu dan pengelolaan yang baik usaha ini mulai dipercaya oleh beberapa perusahaan sebagai penyaluran atau jaringan distribusi dari produk-produk yang mereka produksi seperti semen, cat, pipa beberapa produk lainnya. Dari kepercayaan tersebut usaha ini semakin mudah dalam mendapatkan bahan-bahan bangunan dan mulai didatangi oleh sales-sales yang menawarkan produk-produk lain.

Bisnis ini didirikan pada awal mulanya bertujuan untuk mengembangkan ekonomi pribadi dan mengangkat perekonomian masyarakat sekitar supaya dapat beraktivitas kerja untuk kebutuhan sehari-hari.

b. Visi, Misi dan Tujuan UD Sumber Jaya Kudus

Visi UD Sumber Jaya Kudus:

“Mengangkat perekonomian sekitar”

Misi UD Sumber Jaya Kudus:

“Menyejahterakan masyarakat yang mampu memproduksi hasil kerja yang termuat dalam UD. Sumber Jaya Kudus”

Tujuan UD Sumber Jaya Kudus:

“Untuk Menyejahterakan masyarakat sekitar dan

membantu kelangsungan
ekonomi”

c. Letak Geografis UD. Sumber Jaya Kudus

UD. Sumber Jaya Kudus beralamat lengkap di dukuh Klitik desa Mejobo 1/1 Mejobo Kudus 59381 dengan luas bangunan: 100 meter x 50 meter

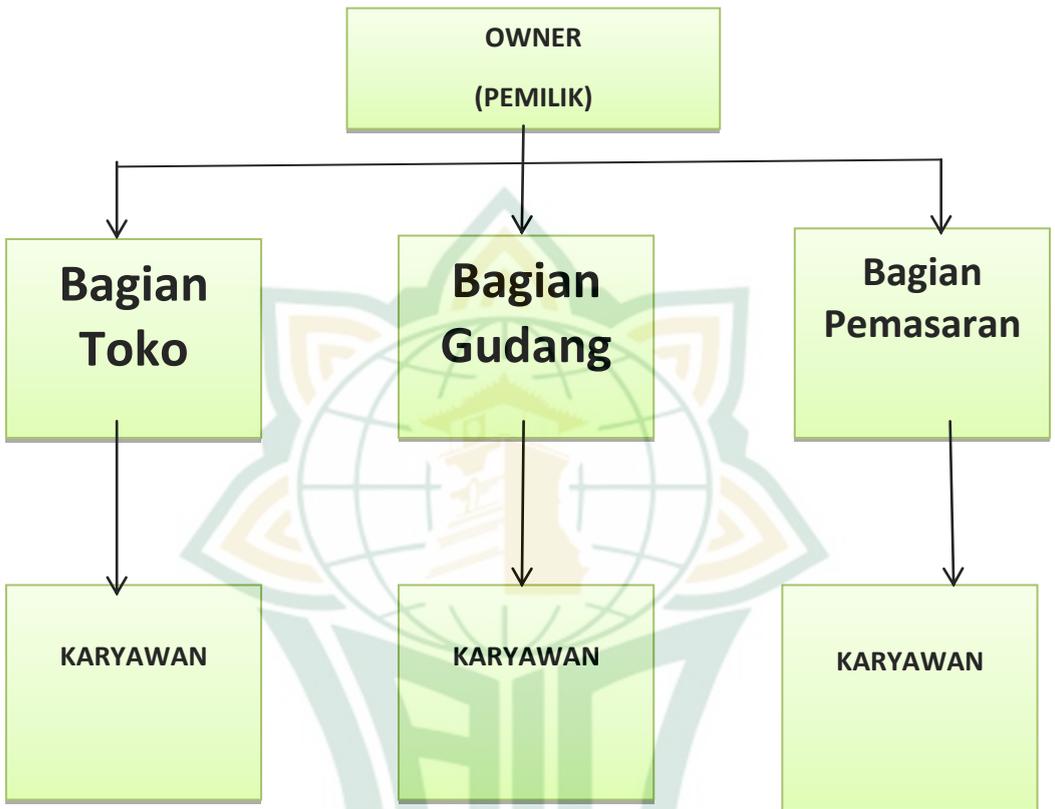
d. Struktur Organissi UD. Sumber Jaya Kudus

Sebuah organisasi agar semua kegiatan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan, perlu adanya suatu struktur organisasi dan pembagian kerja (*job description*) yang jelas. Struktur organisasi yang baik harus menggambarkan dengan jelas wewenang dan tanggung jawab serta fungsi-fungsi dari setiap bagian yang ada dalam perusahaan, yang mana dalam hal ini merupakan salah satu syarat terciptanya suatu pengendalian internal yang memadai.

Struktur adalah bagian-bagian dari sesuatu berhubungan satu dengan lain atau bagaimana sesuatu tersebut disatukan. Struktur adalah sifat fundamental bagi setiap sistem. Identifikasi suatu struktur adalah suatu tugas subjektif, karena tergantung pada asumsi kriteria bagi pengenalan bagian-bagiannya dan hubungan mereka.

UD. Sumber Jaya Kudus memiliki struktur organisasi seperti pada umumnya, dengan memiliki beberapa karyawan. Secara umum struktur organisasi yang ada di UD. Sumber Jaya Kudus sama seperti struktur pada umumnya, namun dalam proses kegiatannya usaha ini menerapkan sistem kerja bersama. Struktur organisasi tidak terlalu menjadi permasalahan dalam usaha ini yang terpenting usaha ini bisa berjalan dengan baik dan mampu melayani konsumen dengan baik.

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi UD Sumber Jaya Kudus



Sumber : UD. Sumber Jaya Kudus

2. Gambaran Umum Responden

Identitas responden perlu 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. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 jenis, yaitu:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden UD. Sumber Jaya Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

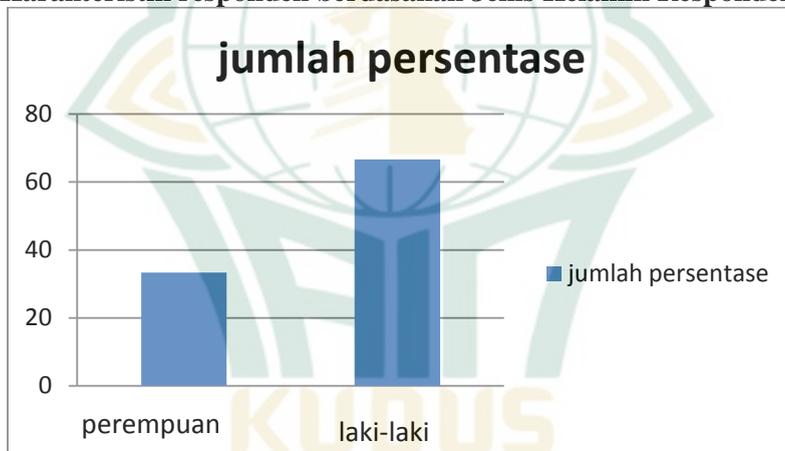
Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki-laki	67	66,67 %
Perempuan	30	33,33 %
Jumlah	97	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau 66,67%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 33,33%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden:



b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20	8	8%
20-30	44	47,33%
31-40	31	30%
41-50	8	10%
>50	6	4,67%
Jumlah	97	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 6 (enam) responden yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 8 (delapan) responden, usia 20-30 tahun sebanyak 44 (empat puluh empat) responden, usia 31-40 tahun sebanyak 31 (tiga puluh satu) responden, usia 41-50 tahun sebanyak 8 (delapan) responden dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 (enam) responden.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui bahwa suatu pernyataan itu dinyatakan valid atau tidak valid yaitu jika $r_{xy} \geq 0,159$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{xy} < 0,159$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.¹ Uji coba validitas instrumen yang dilakukan kepada 97 responden didapatkan hasil seperti pada tabel dibawah ini:

1) Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,868	0,159	Valid
Butir 2	0,765	0,159	Valid
Butir 3	0,662	0,159	Valid
Butir 4	0,769	0,159	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,159. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap

¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 179.

selanjutnya.²

2) Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0, 938	0, 159	Valid
Butir 2	0, 999	0, 159	Valid
Butir 3	0, 938	0, 159	Valid
Butir 4	0, 938	0,159	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,159. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.³

3) Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0, 669	0, 159	Valid
Butir 2	0, 691	0, 159	Valid
Butir 3	0, 944	0, 159	Valid
Butir 4	0, 776	0, 159	Valid
Butir 5	0, 724	0, 159	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan

² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 179.

³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 179.

dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,159. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.⁴

4) **Deskripsi Data**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pemasaran syariah, komitmen dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan Mitra Printing Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Tota STS	%	Tota TS	%	Tota N	%	Tota S	%	Total SS	%
Disiplin Kerja (X1)	X1Q1	1	2,4	7	16,7	9	21,4	18	42,9	7	16,7
	X1Q2	1	2,4	4	9,5	16	38,1	17	40,5	4	9,5
	X1Q3	3	7,1	2	4,8	14	33,3	14	33,3	9	21,4
	X1Q4	0	0,0	3	7,1	8	19,0	18	42,9	13	31,0
Motivasi Kerja (X2)	X2Q1	2	4,8	6	14,3	9	21,4	17	40,5	8	19,0
	X2Q2	1	2,4	4	9,5	14	33,3	14	33,3	9	21,4
	X2Q3	0	0,0	6	14,3	15	35,7	15	35,7	6	14,3
	X2Q4	1	2,4	3	7,1	9	21,4	13	31,0	16	38,1
Produktivitas Kerja (Y)	X3Q1	0	0,0	2	4,8	18	42,9	17	40,5	5	11,9
	X3Q2	0	0,0	5	11,9	10	23,8	21	50,0	6	14,3
	X3Q3	0	0,0	6	14,3	11	26,2	21	50,0	4	9,5
	X3Q4	1	2,4	4	9,5	8	19,0	21	50,0	8	19,0
	X3Q5	1	2,4	2	4,8	15	35,7	20	47,6	4	9,5

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

1) **Disiplin (X1)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai disiplin (X1), yaitu karyawan UD Sumber Jaya Kudus melakukan aktivitas tanggung jawab, responden

⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hal. 179.

menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (16,7%), netral (21,4%), setuju (42,9%), dan sangat setuju (16,7%). Pada pertanyaan kedua yaitu UD Sumber Jaya Kudus menerapkan konsep ketaatan pada atasan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (9,5%), netral (38,1%), setuju (40,5%), dan sangat setuju (9,5%).

Pada pertanyaan ketiga yaitu UD Sumber Jaya Kudus menerapkan tingkat kehadiran, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (7,1%), tidak setuju (4,8%), netral (33,3%), setuju (33,3%), dan sangat setuju (21,4%). Pada pertanyaan keempat yaitu UD Sumber Jaya Kudus menerapkan konsep tata cara kerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0,0%), tidak setuju (7,1%), netral (19,0%), setuju (42,9%), dan sangat setuju (31,0%).

2) Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai motivasi kerja (X2), yaitu karyawan merasa termotivasi untuk semangat bekerja keras, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (4,8%), tidak setuju (14,3%), netral (21,4%), setuju (40,5%), dan sangat setuju (19,0%). Pada pertanyaan kedua yaitu ketekunan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (9,5%), netral (33,3%), setuju (33,3%), dan sangat setuju (21,4%).

Pada pertanyaan ketiga yaitu pemanfaatan waktu, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0,0%), tidak setuju (14,3%), netral (35,7%), setuju (35,7%), dan sangat setuju (14,3%). Pada pertanyaan keempat yaitu rekan kerja yang dipilih, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (7,1%), netral (21,4%), setuju (31,0%), dan sangat setuju (38,1%).

3) Produktivitas (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai produktivitas (Y), yaitu UD Sumber Jaya Kudus berusaha meningkatkan hasil, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0,0%), tidak setuju (4,8%), netral (42,9%), setuju (40,5%), dan sangat setuju (11,9%). Pada pertanyaan kedua yaitu kemampuan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0,0%), tidak setuju (11,9%), netral (23,8%), setuju (50,0%), dan sangat setuju (14,3%). Pada pertanyaan ketiga yaitu efisiensi, responden menjawab

sangat tidak setuju sebanyak (0,0%), tidak setuju (14,3%), netral (26,2%), setuju (50,0%), dan sangat setuju (9,5%). Pada pertanyaan keempat yaitu pengembangan diri, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (9,5%), netral (19,0%), setuju (50,0%), dan sangat setuju (19,0%). Pada pertanyaan kelima yaitu semangat kerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2,4%), tidak setuju (4,8%), netral (35,7%), setuju (47,6%), dan sangat setuju (9,5%).

b. Uji Reliabilitas

Apabila nilai r hitung lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* $>$ 0,60.⁵ Hasil uji coba reliabilitas instrumen dirangkum pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin	0,636	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,823	Reliabel
3	Produktivitas	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4. Uji Asumsi Klasik

Data dapat dianalisa lebih lanjut, diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

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. Suatu regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 0,01 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.⁶ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, hal. 239.

⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, Badan Penerbit (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001), hal. 92.

Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000					
Disiplin Kerja	.207	.099	.223	2.088	.042	.363	.294	.216	.941	1.062
Motivasi Kerja	.351	.171	.368	2.052	.046	.657	.290	.213	.334	2.993
Produktivitas Kerja	.297	.130	.191	3.647	.006	.629	.336	.371	.343	2.911

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas UD Sumber Jaya Kudus sebesar (0,941/ 0,334/ 0,343), dan nilai VIF masing-masing variabel Disiplin, Motivasi kerja dan Produktivitas sebesar (1,062/ 2,993/ 2,911). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW).⁷ Hasil pengujian uji autokorelasi dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

⁷ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2010), hal. 87.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.474	1.755	1.972

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

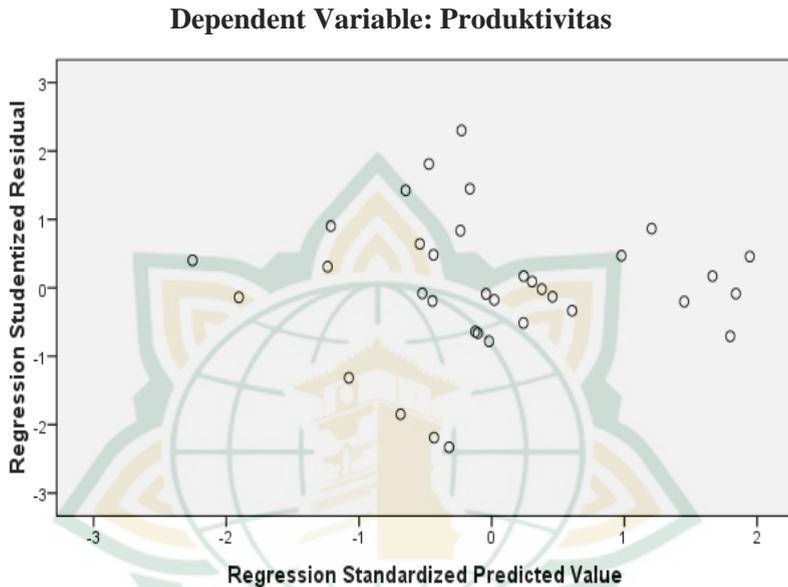
Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,972. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 108 dan $k = 4$ di peroleh nilai dL sebesar 0,711 , dU sebesar 1,755 dan $4-dU = 2,245$, maka $dU < DW < 4-dU$ atau $0,711 < 1,755 < 2,245$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

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.⁸ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

⁸Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, hal. 69.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scarreplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

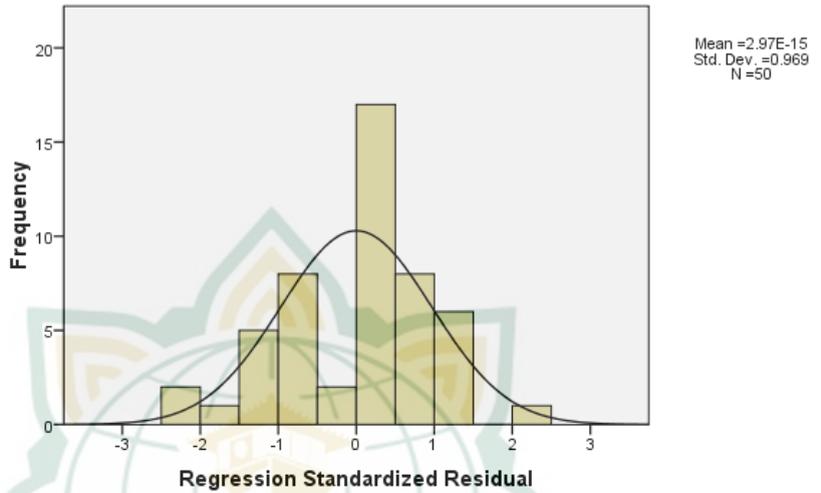
Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar secara acak, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

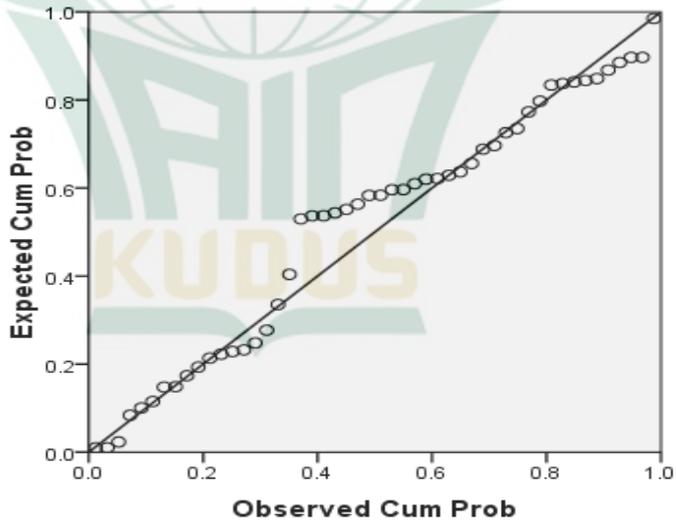
Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya.⁹ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada grafik sebagai berikut:

⁹Imam Ghazali, hal. 77.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*



Sumber: data primer yang diolah 2022

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.

5. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus. Dengan menggunakan alat bantu statistik *SPSS for windows* versi 19.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000					
Disiplin Kerja	.207	.099	.223	2.088	.042	.363	.294	.216	.941	1.062
Motivasi Kerja	.297	.130	.191	3.647	.006	.629	.336	.371	.343	2.911

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,099$, $X_2= 0,130$, dan konstanta sebesar 1,722 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 1,722 + 0,099X_1 + 0,130X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)

X1 = Variabel independen (Disiplin Kerja)

X2 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

a = Nilai Intercept (konstanta)

b1 = Koefisien regresi Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

b2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

1) Konstanta sebesar 1,722, artinya jika Persepsi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), nilainya adalah 0 (nol) , maka variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai 1,722. Koefisien regresi Persepsi Disiplin Kerja (X1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b1) = 0,099. Hal ini berarti setiap ada Disiplin Kerja (X1) maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel Motivasi Kerja (X2), bernilai konstan.

2) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b2) = 0,130. Hal ini berarti setiap ada Motivasi Kerja (X₂) maka Produktivitas Kerja (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel Disiplin Kerja (X₁) bernilai konstan.

b. Analisis Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 19.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.474	1.755

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,474 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) dipengaruhi sebesar 47,4 %. Jadi besarnya pengaruh antara persepsi Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

c. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.866	1.722		41.732	.000
Disiplin Kerja	.207	.099	.223	2.088	.042
Motivasi Kerja	.297	.130	.191	3.647	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (97-2-1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1,895. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} <$ t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1) Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (97-2-1) = 94$ dengan signifikansi 5% adalah 1,895. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,088$ dengan tingkat signifikansi 0,042 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,088) > t_{tabel} (1,895)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.

2) Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,647$ dengan tingkat signifikansi 0,006 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (97-2-1)=94$ dengan signifikansi 5% adalah 1,895. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,647) > t_{tabel} (1,895)$ sehingga menolak H_0 dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.

d. Analisis Uji Parsial (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Disiplin dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1559,421	3	519,807	35,698	,000 ^b
Residual	1256,219	96	13,086		
Total	2815,640	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 35,698 dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi, kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.¹⁰ Sedangkan menurut Faslah mengartikan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹¹

Dari berbagai pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi variabel disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa adanya persepsi disiplin, maka produktivitas juga akan meningkat dengan anggapan variabel motivasi kerja adalah konstan. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap produktivitas pada UD Sumber Jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Mar'ati menyatakan bahwa variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan pelanggan jasa ojek online, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika disiplin diterapkan dan dijalankan dengan baik maka akan

¹⁰ Fahmi, I, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 75.

¹¹ Faslah, *Pengaruh motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, UNTAD, 2013), hal. 95-102.

mempengaruhi tingkat produktivitas. Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus.¹²

Untuk meningkatkan produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus, disiplin sangat penting diterapkan, karena akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan tahu job disk masing-masing beserta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di UD Sumber Jaya Kudus.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas. Artinya jika memperhatikan dan mengedepankan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas pada UD Sumber Jaya Kudus.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Siswandi, motivasi kerja didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam diri semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.¹³

Menurut Martanto, motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu-individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna pencapaian suatu tujuan.¹⁴

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa motivasi kerja timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawannya semakin termotivasi dalam menghasilkan

¹² Mar'ati, "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online (Studi pada Konsumen Grab di Surabaya)", Jurnal Manajemen Volume 5 No 4, hal. 1-14.

¹³ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, hal. 117.

¹⁴ Martanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 6.

output yang memuaskan dan agar meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Dari uji parsial (uji statistik t) dalam tabel Coefficients menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja, maka produktivitas pun akan meningkat dengan anggapan variabel disiplin kerja bernilai konstan. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang berarti menolak H_0 dan H_a diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas pada UD Sumber Jaya Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuno menyatakan bahwa variabel kualitas layanan dan motivasi kerja terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa Hotel Anugerah Glagah Indah Temon Kulon Progo Yogyakarta, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika motivasi kerja dilakukan dan dijalankan dengan baik, maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus.¹⁵

Untuk meningkatkan produktivitas di UD Sumber Jaya Kudus, motivasi kerja sangat penting untuk disampaikan semua pihak UD Sumber Jaya Kudus, karena akan membuat lingkungan perusahaan menjadi nyaman dan para karyawan merasa semangat bekerja demi tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja yang diinformasikan UD Sumber Jaya Kudus berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan peningkatan produktivitas yang semakin meningkat.

¹⁵ Wahyuno, "Pengaruh kualitas layanan dan motivasi kerja terhadap kepuasan konsumen pengguna jasa Hotel Anugerah Glagah Indah Temon Kulon Progo Yogyakarta", Jurnal Administrasi Bisnis Vol 22 No 1, hal. 1-6.