

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya Industri Jenang Kenia di Kudus

Bermodalkan pengalaman yang diperoleh dari kakek dan neneknya yang menjadi perintis usaha tersebut. Muhammad Ma'ruf pada tahun 1996 bertekad mendirikan Industri Jenang Kudus. Karena keterbatasan modal awal dan pertimbangan jangkauan pangsa pasar, perusahaan yang didirikan oleh bapak Ma'ruf dimulai dengan memproduksi dodol tape yang diberi merek "Muria Jaya". Merek sekaligus menjadi nama perusahaannya.

Produk dodol tape tersebut menggunakan bahan baku ketela pohong yang telah difermentasikan. Bahan baku ini biasanya dikenal dengan sebutan tape ketela. Bahan baku ini diperoleh dari produsen tape home industri dari Sukolilo Pati.

Perusahaan ini dengan mantap ingin mewujudkan cita-citanya yaitu mengembangkan usaha memproduksi jenang kudus yang bahan baku utamanya menggunakan tepung ketan, gula, kelapa, gula pasir, dan santan kelapa.

Setelah melalui berbagai pertimbangan jenang kudus itu diberi merek "Kenia". Kemasannya bervariasi dan *exclusive* terbuat dari anyaman-anyaman bambu dan rotan serta kemasan berbahan kardus.

Varian kemasan itu terlihat modernnya namun tetap tidak meninggalkan kesan tradisionalnya. Dengan serial yang akrab dan bergengsi bagi konsumennya, yaitu: Kenia Exclusive, Kenia Majesty, Kenia Premium, Kenia Innova, Kenia Antique, Kenia Classic A, Kenia Classic B, Kenia Original dan Kenia Keranjang, sedangkan varian rasa meliputi mocca, coklat, cappucino, durian, pandan wangi, jahe, dan original.

Pada saat *launching* pertama produk jenang kudus ini sekaligus dilakukan pembukaan toko yang terletak di Jl. Sunan Kudus No. 199 Kudus, Jawa Tengah, Indonesia, yang dihadiri oleh para pejabat, distributor, agen, tokoh masyarakat, dan kolega pemilik perusahaan ini. Pada September 2007 untuk mendekati konsumen perusahaan ini membuka cabang baru yang terletak di Terminal Wisata Bakalan Krapyak Kudus.

Atas dasar keyakinan bahwa produk perusahaan jenang “Muria Jaya” baik dodol, jenang telah cukup dikenal dan diterima oleh konsumen local maupun manca negara, perusahaan ini di akhir tahun 2010 mulai melakukan upaya untuk dapat menerobos pasar manca negara. Proses pengenalan produk ke manca negara tersebut dilakukan dengan promosi elektronik melalui website dan mengikuti beberapa event pameran di luar negeri.

## 2. Visi, Misi Industri Jenang Kenia di Kudus

**Visi** : Menjadikan jenang Kudus Kenia sebagai salah satu perusahaan terbaik makanan khas dalam aspek profitabilitas, penjualan dan kepuasan konsumen melalui karya kreatif dan inovatif.

**Misi** : Memuaskan konsumen dengan menyediakan produk jenang kenia yang berkualitas dan halal.

Mengembangkan SDM dan manajemen yang profesional.

Menciptakan kemanfaatan jangka panjang yang berkesinambungan dalam hubungan antara perusahaan dan seluruh mitra usaha.

## 3. Profil Industri Jenang Kenia di Kudus

Nama Perusahaan : KENIA

Nama Pemilik : Drs. Muhammad Ma'ruf

SIUP No. : 510/818/11.25/PK/10/2007

TDP No. : 11.25.5.1508894

P-IRT : Dodol nomor : 206331902128

Jenang Nomor : 205331902128

Alamat Kantor : Sunggingan N0. 156 Kudus Jawa Tengah 59317

Handphone : 08164882333, 081228894233, 087833518333  
Telepon : 0291.3442333  
Fax : 0291.440716  
Showroom : Jl. Sunan Kudus No. 199 Kudus Jawa Tengah  
Telepon : -0291.3339444  
Wilayah Pemasaran : Jawa Tengah, DIY, Jawa Timur  
Website : [www.jenang-kudus.com](http://www.jenang-kudus.com)  
Email : [Kenia\\_murijaya@yahoo.com](mailto:Kenia_murijaya@yahoo.com)  
Bidang Usaha : Industri dan Perdagangan Makanan  
Jenis Produksi : Dodol dan Jenang

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan/ industri memiliki fungsi sebagai alat untuk menjalin hubungan kerja yang baik, kompeten dan disiplin antara satu orang dengan orang lain. Struktur organisasi yang ada di PJ. MURIA JAYA / KENIA JENANG KUDUS ini merupakan sistem organisasi “berganti” maksud sistem berganti ini adalah bahwa segala perintah dan tugas mengalir dari 2 atasan ke bawah/seluruh karyawan, serta terciptanya hubungan kesatuan dalam suatu pekerjaan sehingga menumbuhkan hubungan kedisiplinan dalam bekerja.

Ciri – ciri struktur organisasi berganti :

- a. Organisasi masih kecil
- b. Jumlah karyawan sedikit
- c. Saling kenal dan terikat satu sama lain
- d. Spesialis kerja belum tinggi

#### B. Gambaran Umum Responden

##### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 orang yang merupakan karyawan di Jenang Kenia Kudus.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	18	48%
Perempuan	20	53%
<b>Jumlah</b>	<b>38 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 38 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 18 atau (48%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 20 atau (53%).

## 3. Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1	15 – 25	13	34%
2	26 – 35	14	37%
3	31 – 45	11	29%
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian responden yang bekerja umurnya yang paling banyak adalah 26-35 tahun sebanyak 14 karyawan (37%), kemudian umur 15-25 tahun sebanyak 13 karyawan (34%), kemudian umur 31-45 tahun sebanyak 11 karyawan (29%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata umur responden yang bekerja di Industri Jenang Kenia Di Kabupaten Kudus adalah 26-35 tahun.

#### 4. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	21	56%
SMA	17	44%
S1	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>38 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian responden pendidikannya adalah SMA yaitu sebanyak 17 orang (44%), SMP yaitu sebanyak 21 orang (56%), dan sarjana yaitu sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan produksi Industri Jenang Kenia di Kabupaten Kudus kurang terdidik karena kebanyakan yang bekerja adalah lulusan SMP

#### 5. Status Responden

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Status**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
1	Menikah	12	32%
2	Belum Menikah	26	68%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4,4 dapat diketahui tentang statu perkawinan karyawan produksi Industri Jenang Kenia di Kabupaten Kudus yang di ambil sebagai responden. Mayoritas responden adalah belum menikah, yaitu sebanyak 26 orang atau 68 %, sedangkan sisanya adalah menikah

sebanyak 12 orang atau 32%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan produksi Industri Jenang Kenia di Kabupaten Kudus adalah belum menikah.

### C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

#### 1. Variabel Upah ( $X_1$ )

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai upah yang ada di industri Jenang Kenia Kudus, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Data Hasil Penelitian Upah**

UPAH ( $X_1$ )										
Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
U1	5	13.16%	22	57.90%	11	28.95%	0	0.0%	0	0.0%
U2	12	31.58%	13	34.21%	4	10.53%	9	23.69%	0	0.0%
U3	8	21.06%	23	60.53%	6	15.79%	1	02.64%	0	0.0%
U4	10	26.32%	20	52.64%	5	13.16%	3	07.90%	0	0.0%

*Sumber data: Output SPSS yang diolah 2017*

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian terhadap upah menunjukkan bahwa pada item pertama upah diberikan selalu tepat waktu, 13.16% responden menyatakan sangat setuju karena upah faktor utama dalam bekerja, 57.90% responden setuju apabila upah diberikan tepat waktu karena dengan adanya upah yang diberikan tepat waktu menjadikan semangat dalam bekerja, 28.95% responden memilih bersikap ragu-ragu karena upah diberikan tidak sesuai waktunya kadang maju kadang mundur, 0.0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju karena perusahaan selalu memberikan upah selalu tepat waktu.

Pada item kedua upah di industri Jenang Kenia, upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, 31.58% responden menyatakan sangat setuju karena upah itu sangat dibutuhkan dalam kebutuhan hidup setiap manusia, 34.21% responden menyatakan setuju karena membutuhkan upah untuk kebutuhan hidup, 10.53% responden memilih bersikap ragu-ragu karena responden kadang menggunakan upah

untuk senang-senang saja, 23.69% responden menyatakan tidak setuju karena upah digunakan tidak sesuai kebutuhan hidup dan 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga upah di industri Jenang Kenia, upah yang diperoleh sesuai masa kerja, 21.06% responden menyatakan sangat setuju karena lama bekerja upah juga harus naik, 60.53% responden menyatakan setuju karena upah naik itu sesuai masa kerja, 15.79% responden memilih bersikap ragu-ragu karena lama bekerja kadang juga upah tidak di naikkan, 02.64 % responden menyatakan tidak setuju karena upah naik tidak sesuai masa kerja dan 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat upah di industri Jenang Kenia, upah diberikan sesuai beban kerja, 26.32% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan itu karena bayarliah upah sebelum kering keringat, 52.64% responden menyatakan setuju karena upah diberikan harus sesuai baban kerja, 13.16% responden memilih bersikap ragu-ragu karena baban kerja yang berat kadang upah tidak naik, 07.90% responden menyatakan tidak setuju karena baban kerja yang berat kadang upah tidak naik dan 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

## 2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai pengalaman kerja yang ada di industri Jenang Kenia Kudus, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Data Hasil Penelitian Pengalaman Kerja**

PENGALAMAN KERJA ( $X_2$ )										
Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
PK1	8	21.06%	18	42,10%	11	28.95%	1	02.64%	0	0.0%
PK2	10	26.32%	21	76,31%	2	05.27%	5	13.16%	0	0.0%
PK3	13	34.21%	17	44.77%	6	15.79%	2	05.27%	0	0.0%
PK4	4	10.53%	22	57.90%	12	31.58%	0	0.0%	0	0.0%

*Sumber data: Output SPSS yang diolah 2017*

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian pertama pengalaman kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produksi, 21.06% responden menyatakan sangat setuju apabila pengalaman kerja di utamakan untuk meningkatkan produksi, 42.10% responden setuju dengan mengutamakan pengalaman kerja produksi akan lebih meningkat, 28.95% responden ragu-ragu karena belum tentu pengalaman kerja yang baik bisa meningkatkan produksi, 02.64% responden memilih tidak setuju karena pengalaman kerja tidak meningkatkan produksi tapi malah menurunkan hasil produksi dan 0.0% responden sangat tidak setuju karena pengalaman kerja hanya menghambat produksi.

Pada item kedua pengalaman kerja sangat diperlukan guna pekerjaan akan cepat selesai, 26.32% responden menyatakan sangat setuju adanya pengalaman kerja menjadikan pekerjaan cepat selesai, 76.31% responden setuju adanya pekerjaan yang cepat selesai dibutuhkan pengalaman kerja yang baik, 05.27% responden bersikap ragu-ragu jika pengalaman kerja belum tentu menjadikan pekerjaan cepat selesai, 13.16% responden memilih tidak setuju karena pekerjaan cepat selesai tidak perlu adanya pengalaman kerja dan 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju karena pernyataan itu semua benar.

Pada item ketiga pengalaman kerja sangat diperlukan agar memperlancar pekerjaan, 34.21% responden menyatakan sangat setuju adanya pengalaman kerja dapat memperlancar pekerjaan, 44.77% responden setuju adanya pengalaman kerja dapat memperlancar pekerjaan, 15.79% responden bersikap ragu-ragu jika pengalaman kerja belum tentu dapat memperlancar pekerjaan, 05.27% responden memilih tidak setuju karena memperlancar pekerjaan tidak perlu adanya pengalaman kerja dan 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju karena pernyataan itu semua benar.

Pada item keempat upah di industri Jenang Kenia, setiap anggota perusahaan mengetahui bentuk penilaian yang dilakukan guna

mengevaluasi pekerjaan, 10.53% responden menyatakan sangat setuju jika bentuk penilaian diketahui setiap anggota guna mengevaluasi pekerjaan, 57.90% responden menyatakan setuju adanya penilaian guna mengevaluasi pekerjaan, 31.58% responden memilih bersikap ragu-ragu karena bentuk penilaian belum tentu untuk mengevaluasi pekerjaan tapi hanya untuk embel-embel saja, 0.0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju karena evaluasi pekerjaan tidak perlu adanya penilaian

### 3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja yang ada di industri Jenang Kenia Kudus, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Data Hasil Penelitian Lingkungan Kerja**

LINGKUNGAN KERJA ( $X_3$ )										
Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
LK1	0	0.0%	17	44.77%	4	10.53%	9	34.21%	9	34.21%
LK2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	21	55.26%	17	44.77%
LK3	0	0.0%	0	0.0%	17	44.77%	6	15.79%	15	39.47%
LK4	0	0.0%	0	0.0%	3	07.89%	9	34.21%	26	68.42%
LK5	0	0.0%	15	39.47%	4	10.53%	5	13.16%	14	36.84%
LK6	0	0.0%	0	0.0%	19	50.00%	6	15.79%	17	44.77%

*Sumber data: Output SPSS yang diolah 2017*

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut :

Pada item pertama ini penyediaan tempat kerja yang mendukung untuk menghasilkan karya yang optimal, pada pernyataan ini 28.95% responden menyatakan setuju karena tempat kerja yang menyenangkan dapat menghasilkan karya yang optimal

Pada item kedua karyawan menjadi lebih teliti bekerja dengan fasilitas kerja yang baik seperti halnya penerangan yang memadai, pada item kedua ini 55.26% responden menyatakan tidak setuju, penerangan di

ruangan saat pekerja kadang tidak karena sudah ada penerangan secara alami dari sinar matahari.

Pada item ketiga pengaturan suhu yang sesuai berpengaruh pada kesehatan karyawan, 44.77% responden menyatakan ragu-ragu karena suhu dari ruangan tersebut tidak dari AC maupun kipas angin tapi dari angin.

Pada item keempat tingkat kebisingan dapat mengganggu dan menghambat pemenuhan target, 68.42% responden menyatakan sangat tidak setuju karena pemenuhan target akan terhambat jika peralatan untuk produksi rusak bukan karena tingkat kebisingan.

Pada item kelima kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih, 39.47% kebanyakan responden menyatakan setuju karena karyawan akan semangat bekerja jika ruang kerja atau gudang yang di gunakan nyaman, bersih dan rapi.

Pada item keenam adanya hubungan baik antar karyawan dengan pemimpin maupun antar sesama, 50.00% responden memilih ragu-ragu karena apabila hubungan sesama siapapun baik pasti karyawan tidak merasa sungkan atau takut jika di tempat kerja, tetapi kebanyakan karyawan takut kepada mandor.

#### 4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai upah yang ada di industri Jenang Kenia Kudus, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

#### **Data Hasil Penelitian Produktivitas Kerja**

PRODUKTIVITAS (Y)										
Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
P1	10	26.32%	15	39.47%	10	26.32%	3	07.90%	0	0.0%
P2	9	23.69%	9	23.69%	9	23.69%	11	28.95%	0	0.0%
P3	8	21.06%	7	18.42%	15	39.47%	8	21.06%	0	0.0%
P4	10	26.32%	13	34.21%	9	23.69%	6	15.79%	0	0.0%
P5	15	39.47%	10	50.00%	8	21.06%	5	13.16%	0	0.0%
P6	11	28.95%	16	42.10%	8	21.06%	3	07.90%	0	0.0%

*Sumber data: Output SPSS yang diolah 2017*

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut :

Pada item pertama ini karyawan bekerja sesuai ketrampilan yang dimiliki, 39.47% responden memilih setuju karena terkadang ada karyawan yang mempunyai ketrampilan yang luar biasa sehingga dapat menciptakan karya yang bagus.

Pada item kedua karyawan harus lembur guna meningkatkan hasil yang dicapai, 28.95% responden menyatakan tidak setuju, jika karyawan harus lembur dan besok harus berangkat seperti biasa pasti karyawan akan capek, itu nantinya akan menjadikan produksi jadi tidak mencapai target.

Pada item ketiga perlu adanya motivasi dari pemimpin kepada karyawan, 39.47% bersikap ragu-ragu karena yang dibutuhkan karyawan tidak semangat dari pemimpin terus tetapi hanya pemimpin yang baik saja tidak perlu marah-marah.

Pada item keempat karyawan mengembangkan dirinya dengan cara belajar dari orang lain maupun dari membaca, 34.21% responden memilih setuju karena untuk mengembangkan ketrampilan dirinya karyawan biasanya melihat orang di sekelilingnya yang lebih pintar darinya dalam mengembangkan atau menghasilkan sebuah produk.

Pada item kelima untuk memperoleh hasil yang optimal diperlukan mutu yang berkualitas, 39.47% responden memilih sangat setuju, jika bahan yang digunakan untuk produksi mempunyai mutu yang bagus pasti akan mudah untuk di produksi dan hasil akhirnya akan optimal.

Pada item keenam menunda pekerjaan akan mengurangi tingkat efisiensi, 42.10% responden memilih setuju, seharusnya karyawan tidak perlu untuk menunda pekerjaannya jika dia ada keperluan sebaiknya di selesaikan dulu pekerjaannya, jika pekerjaan di tunda nantinya akan menghambat pekerjaan yang lain.

## D. Uji Validitas dan Reabilitas responden

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ )=  $n-k-1$ . dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk. Apabila  $r_{hitung}$  untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih, maka dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k-1$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya  $df$  dapat dihitung dengan  $38-3-1$  atau  $df=34$  dengan *alpha* 0,05 didapat  $r_{table}$  0,329 jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari  $r_{table}$  dan nilai  $r$  positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation ( $r$ hitung)	Keterangan
Upah ( $X_1$ )	U1	0.638	<i>Valid</i>
	U2	0.834	<i>Valid</i>
	U3	0.843	<i>Valid</i>
	U4	0.453	<i>Valid</i>
Pengalaman kerja ( $X_2$ )	PK1	0.355	<i>Valid</i>
	PK2	0.833	<i>Valid</i>
	PK3	0.563	<i>Valid</i>
	PK4	0.471	<i>Valid</i>
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	L1	0.604	<i>Valid</i>
	L2	0.359	<i>Valid</i>

	L3	0.502	<i>Valid</i>
	L4	0.652	<i>Valid</i>
	L5	0.551	<i>Valid</i>
	L6	0.483	<i>Valid</i>
Produktivitas kerja (Y)	P1	0.453	<i>Valid</i>
	P2	0.620	<i>Valid</i>
	P3	0.355	<i>Valid</i>
	P4	0.490	<i>Valid</i>
	P5	0.396	<i>Valid</i>
	P6	0.734	<i>Valid</i>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2017*

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari 38-3-1 atau  $df = 34$  dengan  $\alpha 0,05$  maka didapatkan  $r_{tabel} 0,329$ . Jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,329) dan bernilai positif. Dan terdapat beberapa item yang memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu kewaktu. Untuk menguji reabilitas instrumen non responden, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 38 orang.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefitiens	Keterangan
Upah (X1)	0,769	<i>Reliabel</i>
Pengalaman Kerja (X2)	0,673	<i>Reliabel</i>
Lingkungan kerja (X3)	0,702	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,668	<i>Reliabel</i>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y) dapat dikatakan reliabel.

#### **E. Hasil Uji Asumsi Klasik**

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

##### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Upah	.933	1.072
Pengalaman Kerja	.952	1.050
Lingkungan Kerja	.918	1.089

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

*Sumber: Print Out SPSS, Tahun 2017*

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Upah, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,933, 0,952 dan 0,918 dan VIF masing-masing sebesar 1,072, 1,050 dan 1,089. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d$ -hitung sebesar 2,075 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d$ -hitung sebesar 2,075 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d$ -teoritis dalam tabel  $d$ -statistik. Durbin Watson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel  $d$ -statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,373 dan  $d_u$  sebesar 1,594 karena hasil pengujianya adalah  $d_l < d < d_u$  ( $1,373 < 2,075 < 1,594$ ), maka dapat

disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histogram dengan bentuk histogram yang hampir sama bentuk distribusi normal atau menggunakan grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan dari gambar plot di lampiran terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

### 4. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara Upah ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di lampiran diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,479$ ,  $X_2 = 0,393$ ,  $X_3 = 0,373$  dan konstanta sebesar 1.408 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,408 + 0,479x_1 + 0,393x_2 + 0,373x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Pengalaman kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

- Nilai sebesar 1,408 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel *independent* faktor lain, maka variabel produktivitas kerja mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut 1,408.
- Koefisien regresi 0,479 menyatakan bahwa terjadi peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 47,9% jika variabel independen lain dianggap konstan.

- Koefisien regresi 0,393 menyatakan bahwa terjadi peningkatan Pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 39,3% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi 0,373 menyatakan bahwa terjadi kenaikan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 37,3% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- a. Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel upah mempunyai nilai koefisien paling tinggi yaitu 0,479. Persamaan  $Y = 1,408 + 0,479x_1 + 0,393x_2 + 0,373x_3 + e$  dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi Keputusan Pembelian adalah Kelengkapan Barang hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independent lainnya.

## 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan Produktivitas Kerja dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

### a. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 38-3-1=34$ . Diperoleh  $t_{tabel} = 2,032$ . Hasil pengujian Upah menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,503$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi

menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,503 > 2,032$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “Upah ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja” diterima.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 38-3-1=34$ . Diperoleh  $t_{tabel} = 2,032$ . Hasil pengujian Pengalaman Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,527 dengan tingkat signifikansi 0,016. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,527 > 2,032$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “Pengalaman Kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja” diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 38-3-1=34$ . Diperoleh  $t_{tabel} = 2,032$ . Hasil pengujian Lingkungan Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,522 dengan tingkat signifikansi 0,017. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,522 > 2,032$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “Lingkungan Kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja” diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* (Upah, Pengalaman Kerja, dan

Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel *dependen* (Produktivitas) dengan melihat *Adjusted R Square*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = 0,737$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil analisis data di atas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,503 atau 50,3%. Hal ini berarti sebesar 50,3% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel *dependen*. Artinya 50,3% variabel Produktivitas Kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 50,3\% = 49,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

## **G. Pembahasan dan Analisis**

Hasil analisis regresi baik secara parsial antara lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Krisna Kuningan Juwana Pati.

### **1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di Industri Jenang Kenia Kudus**

Dari hasil koefisien regresi variabel Upah diperoleh hasil yang positif sebesar 0,479, hal ini berarti dengan upah sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Di Industri Jenang Kenia Kudus akan meningkat sebesar 0,479, jadi dapat dikatakan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Di Industri Jenang Kenia Kudus. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan upah, maka produktivitas kerja di industri jenang kenia kudus akan semakin meningkat indikasi dari upah adalah memberikan upah tepat waktu dan memberikan upah sesuai dengan hasil kerjanya.

Upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalaman pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial. Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Pemberian balas jasa upah merupakan tugas yang paling kompleks bagi industri, juga merupakan aspek yang paling berarti bagi pekerja, karena besarnya upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dan bagi industri juga penting, karena mencerminkan upaya industri untuk mempertahankan sumberdaya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada industri

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ardika Sulaeman, yang berjudul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di Industri Jenang Kenia Kudus**

Dari hasil koefisien regresi variabel pengalaman kerja diperoleh hasil yang positif sebesar 0,393, hal ini berarti dengan motivasi kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja di industri Jenang Kenia

Kudus akan meningkat sebesar 0,393, jadi dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di industri Jenang Kenia Kudus. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan pengalaman kerja, maka produktivitas kerja di industri Jenang Kenia Kudus akan semakin meningkat. Indikasi dari pengalaman kerja merupakan suatu tindakan yang baik untuk meningkatkan suatu hasil yang maksimal dan tepat waktu.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pengrajin bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syaiful Anwar yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit Unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. Artinya semakin ditingkatkan pengalaman kerja karyawan maka produksi kerja karyawan juga akan meningkat.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di Industri Jenang Kenia Kudus

Dari hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh hasil yang positif sebesar 0,373, hal ini berarti dengan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Di Industri Jenang Kenia Kudus akan meningkat sebesar 0,373, jadi dapat dikatakan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Di Industri Jenang Kenia Kudus. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau semakin tinggi tanggapan positif akan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja di industri jenang kenia kudus akan semakin meningkat. Indikator dari lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya, dalam penelitian ini indikatornya dilihat dari: perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja dan hubungan personal.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

#### a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Adapun indikatornya adalah: sarana prasarana, seperti komputer, mesin, tempat ibadah, kamar kecil. Kondisi kerja, seperti suhu ruangan, penerangan dan ventilasi udara.

#### b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Indikatornya adalah

hubungan personal, yang meliputi kerjasama antar pengelola dan atasan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Shinta Wahyu Hati yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politeknik Negeri Batam. Menunjukkan bahwa variabel diuji secara bersamaan terbukti signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **H. Implikasi Penelitian**

### **1. Teoritis**

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Produktivitas Kerja maka perusahaan atau organisasi harus bisa menggunakan teknik-teknik untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, sehingga setiap karyawan bekerja dapat berjalan dengan lancar.

### **2. Praktis**

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut

- a. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Upah memberikan pengaruh pada Produktivitas Kerja, karena pemberian Upah yang sesuai hasil kerja merupakan kepedulian pimpinan terhadap karyawan
- b. Untuk menciptakan dan menjaga Produktivitas Kerja secara konsisten perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan manajemen perusahaan.