

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### REPOSITORI STAIN KUDUS

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Latar Belakang KSP Giri Muria Group

KSP Giri Muria Group merupakan bagian dari Giri Muria Group, yaitu perusahaan yang didirikan pada tahun 2014, di Kudus Jawa Tengah sebagai salah satu Koperasi dengan pola kerja dan manajemen modern dan bagian dari group lembaga keuangan mikro BPR dan Koperasi terbesar di Kudus.

KSP Giri Muria Group memiliki strategi bisnis yang terdefinisi secara jelas memfokuskan diri pada jalur multi distribusi, membangun kemitraan seimbang berjangka panjang dengan lembaga keuangan dan distribusi umum, menyediakan produk-produk inovatif superior dan layanan bernilai tambah kepada Anggota, serta menjadi pemain utama di bidang Koperasi di Indonesia.

Dengan strategi tersebut, KSP Giri Muria Group telah berkembang dengan cepat, mendorong jaringan luas dan keahlian Giri Muria Group dalam hubungan nasabah BPR dan anggota Koperasi, membangun teknologi yang dibutuhkan dan prasarana Koperasi yang penting untuk ekspansi di masa datang.<sup>1</sup>

##### 2. Profil KSP Giri Muria Group

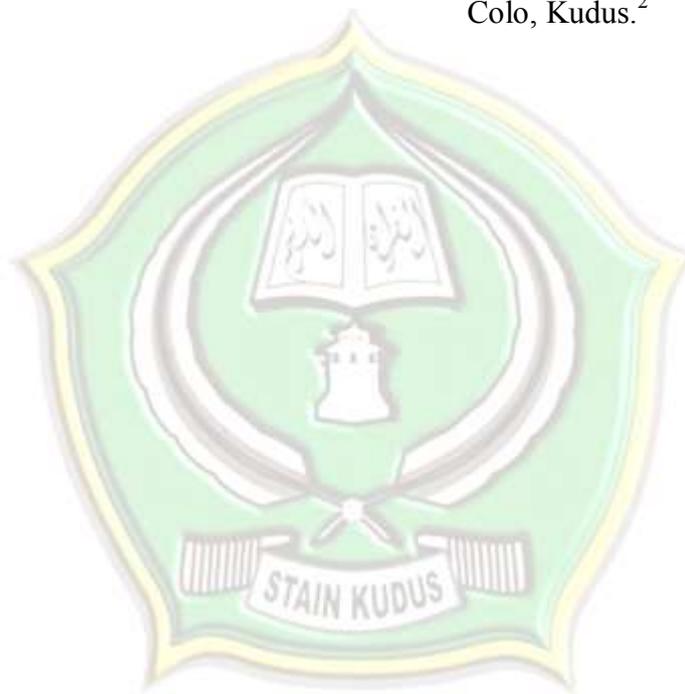
- a. Nama : KSP Giri Muria Gorup
- b. Alamat :
  - 1) KSP GMG Pusat : Ruko Sudirman Square No. 1-2 B, Jl. Jend. Sudirman Kudus (Depan BRI Cabang Kudus)
  - 2) Kantor Cabang Dawe : Jl. Kudus-Colo km.9 Cendono, Dawe, Kudus

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

---

<sup>1</sup> Hasil Dokumentasi tentang Latar Belakang KSP Giri Muria Group pada tanggal 14 Juli 2016 Pukul 09.00-11.30 WIB.

- 3) Kantor Cabang Jekulo : Ruko Bareng Raya A01-02,  
Jekulo, Kudus
- 4) Kantor Cabang Babalan : Jl. Raya Kudus-Purwodadi Km.  
16 Undaan, Kudus
- 5) Kantor Cabang Barongan : Jl. Sosrokartono Ruko  
Barongan No. 3, Kudus
- 6) Kantor Cabang Sunan Kudus : Jl. Sunan Kudus No. 147,  
Kudus
- 7) Kantor Kas Colo : Kompleks Masjid Assa'idiyyah  
Colo, Kudus.<sup>2</sup>



<http://eprints.stainkudus.ac.id>

---

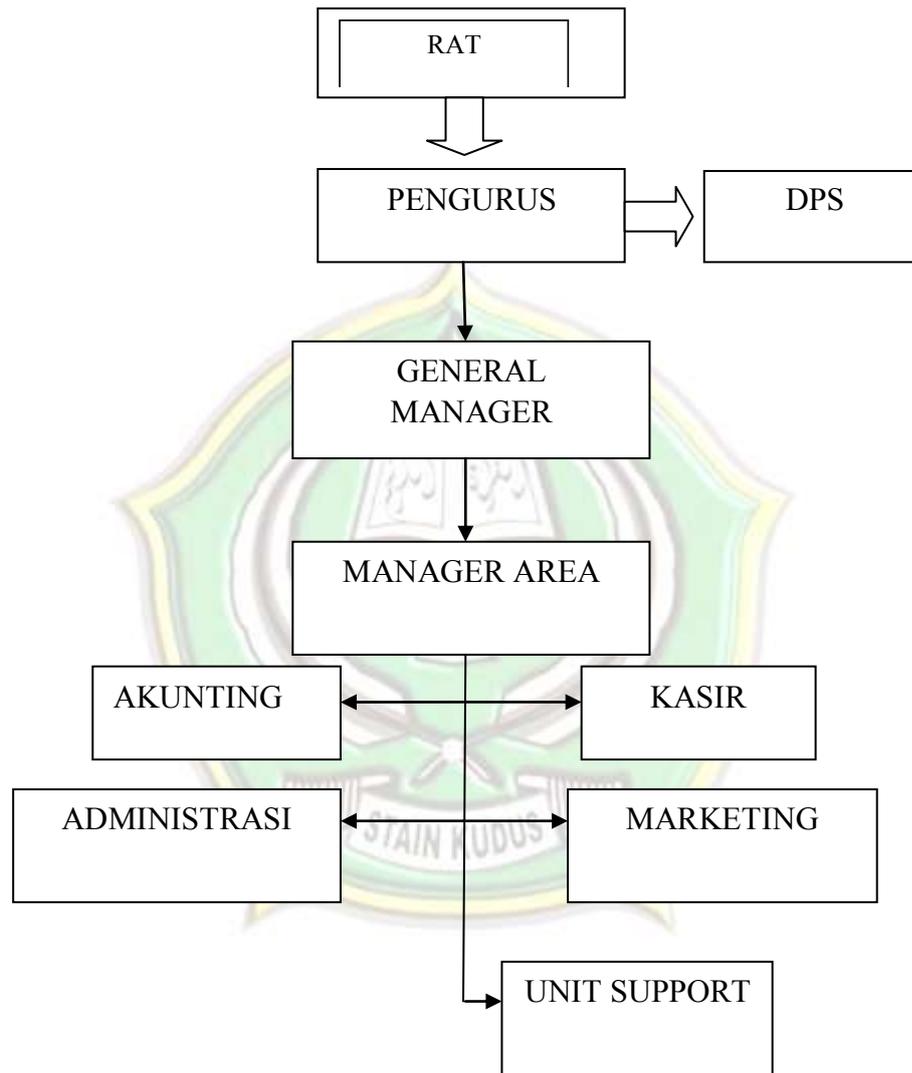
<sup>2</sup> Hasil Dokumentasi tentang Profil KSP Giri Muria Group pada tanggal 14 Juli 2016 Pukul 09.00-11.30 WIB.

### 3. Struktur Organisasi KSP Giri Muria Group

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi KSP Giri Muria Group<sup>3</sup>



<http://eprints.stainkudus.ac.id>

<sup>3</sup> Hasil Dokumentasi tentang Struktur Organisasi KSP Giri Muria Group pada tanggal 14 Juli 2016 Pukul 09.00-11.30 WIB.

#### 4. Visi, Misi dan Nilai KSP Giri Muria Group

##### a. Visi

*"Menjadi Koperasi yang Sehat, Kuat, dan Bermanfaat"*

|            |                                                                                                                                                                          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sehat      | Berkomitmen untuk menciptakan nilai-nilai koperasi dengan standar kesehatan bank.                                                                                        |
| Sehat      | Selalu berpegang pada asas kehati-hatian                                                                                                                                 |
| Kuat       | Berdedikasi untuk selalu meningkatkan profesionalitas Koperasi dengan pelaksanaan GCG                                                                                    |
| Kuat       | Proaktif untuk mengembangkan volume usaha dan jaringan Koperasi                                                                                                          |
| Bermanfaat | Berdedikasi memenuhi kebutuhan anggota, yaitu memberi dukungan perkuatan modal untuk usaha dan membina usaha anggota                                                     |
| Bermanfaat | Proaktif memegang peran sebagai Koperasi yang terkemuka dalam meningkatkan taraf kehidupan anggota dan peduli terhadap masa depan serta kehidupan anggota dan masyarakat |

##### b. Misi

*"Menjadi Koperasi Pilihan Utama Anggota dan Masyarakat"*

- 1) Pilihan Utama: Tindakan logis dan natural dari anggota terhadap penawaran koperasi terbaik berdasarkan pada keuntungan dan manfaat yang jelas
- 2) Delivering: Memastikan upaya keras untuk mencapai kinerja tertinggi
- 3) Relevant: Mengantisipasi atau memenuhi kebutuhan nyata anggota
- 4) Accessible: Sederhana, yang utama dan mudah untuk diakses, untuk dipahami dan digunakan, selalu ada, dengan biaya yang kompetitif

- 5) Insurance solutions: Bertujuan menawarkan dan menyusun kombinasi terbaik dari perlindungan, rekomendasi dan layanan

REPOSITORI STAIN KUDUS

c. Nilai

*"Deliver on the promise"*

- 1) Berkomitmen penuh untuk saling menjaga kepercayaan antar pegawai, anggota, serta para pemangku kepentingan; Seluruh pekerjaan kami adalah mengenai cara meningkatkan kehidupan anggota
- 2) Berkomitmen dengan disiplin dan integritas untuk mengantarkan janji ini ke dalam kehidupan sehari-hari dan berpengaruh dalam hubungan jangka panjang

*"Value our people"*

Kami menghargai orang-orang kami, mendorong keragaman dan berinvestasi dalam pembelajaran serta pertumbuhan yang berkesinambungan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan dapat diakses secara transparan. dengan mengembangkan orang-orang kami, dapat dipastikan masa depan jangka panjang koperasi kami.

*"Live the Community"*

Kami bangga menjadi bagian dari Giri Muria Group dengan hubungan yang kuat, berkelanjutan dan berkesinambungan di setiap wilayah dimana kami beroperasi. Pasar kami adalah rumah kami.

*"Be open"*

Kami selalu ingin tahu, mudah didekati, dan memberdayakan masyarakat melalui keterbukaan serta pola pikir beragam yang melihat sesuatu.<sup>4</sup>

## 5. Produk-Produk KSP Giri Muria Group

- a. *Funding* (Simpanan)

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

---

<sup>4</sup> Hasil Dokumentasi tentang Visi, Misi, Nilai KSP Giri Muria Group pada tanggal 14 Juli 2016 Pukul 09.00-11.30 WIB.

Produk-Produk KSP Giri Muria Group yang termasuk dalam simpanan adalah:

REPOSITORI **1) Simpanan Si Bagus**

Simpanan Si Bagus merupakan tabungan dari KSP Giri Muria Group yang dipersembahkan kepada anggota yang menginginkan kemudahan dalam menabung. Tabungan ini pada dasarnya menggunakan prinsip bagi hasil, sehingga anggota sewaktu-waktu dapat mengambil saldo tabungan. KSP Giri Muria Group akan memberikan bagi hasil kepada anggota setiap akhir bulan.

Syarat dan Ketentuan:

a) Persyaratan Perseorangan

- 1) Foto copy KTP/SIM/Paspor
- 2) Setoran awal minimal Rp.10.000,-
- 3) Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-

b) Persyaratan Perusahaan/Badan Hukum

- 1) Foto copy KTP/SIM/Paspor dari pengurus
- 2) Foto copy izin usaha
- 3) Foto copy NPWP
- 4) Setoran awal minimal Rp.10.000,-
- 5) Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-

2) Simpanan Berjangka Si Jempol

Simpanan berjangka Si Jempol adalah salah satu produk dari KSP Giri Muria Group yang diperuntukkan kepada anggota yang menginginkan penempatan dananya dalam bentuk investasi yang aman. KSP Giri Muria Group akan memberikan bagi hasil yang atraktif setiap bulan yang disesuaikan dengan jangka waktu dan nominal depositonya. Anggota bebas menentukan jangka waktu penempatan dananya, yaitu dengan jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan atau 12 bulan.

Syarat dan Ketentuan:

- a) Persyaratan Perseorangan
  - 1) Foto copy KTP/SIM/Paspor
  - 2) Setoran minimal Rp.1.000.000,-
- b) Persyaratan Perusahaan/Badan Hukum
  - 1) Foto copy KTP/SIM/Paspor dari pengurus
  - 2) Foto copy izin usaha
  - 3) Foto copy NPWP
  - 6) Setoran minimal Rp.1.000.000,-

3) Simpanan Haji dan Umroh Si Mabrur

Simpanan haji dan umroh Si Mabrur adalah salah satu produk KSP Giri Muria Group untuk membantu anggota dalam merencanakan ibadah haji dan umroh.

a) Fitur

1. Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadi'ah
2. Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) atau umroh
3. Saldo minimal untuk didaftarkan ke SISKOHAT adalah Rp. 25.500.000,- atau sesuai ketentuan dari Kementerian Agama

b) Syarat dan ketentuan

1. Kartu identitas KTP/SIM/paspor nasabah
2. setoran awal minimal Rp.100.000,-

c) Manfaat

1. Aman dan terjamin
2. Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji
3. Bekerjasama dengan BPS BPIH yang online dengan SISKOHAT Kementerian Agama untuk kemudahan pendaftaran haji.

b. *Landing* (Pembiayaan)

KSP Giri Muria Group memiliki fasilitas pembiayaan dengan menggunakan prinsip ekonomi syariah. KSP Giri Muria Group menyediakan kebutuhan anggota dan menjual kepada anggota dengan harga perolehan ditambah keuntungan (margin) yang disepakati. Pembayaran dilakukan cicilan dalam jangka waktu yang disepakati. Adapun produk pembiayaan yang disediakan KSP Giri Muria Group antara lain:

- 1) Pembiayaan talangan haji atau umroh
- 2) Pembiayaan modal kerja
- 3) Pembiayaan investasi
- 4) Pembiayaan Konsumsi
- 5) Pembiayaan sekolah

Adapun akad yang sering digunakan dalam pembiayaan di KSP Giri Muria Group antara lain:

- 1) Mudharabah

Pembiayaan modal kepada pihak lain untuk dioperasikan dengan memberikan keuntungan sesuai kesepakatan.

- 2) Musyarokah

Pemberian modal investasi/modal kerja di mana pihak KSP Giri Muria Group dilibatkan dalam proses manajemen. Pembagian keuntungan berdasarkan kesepakatan sesuai proporsi.

- 3) Murabahah

Pembelian barang yang pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo sebesar harga pokok ditambah margin yang disepakati.<sup>5</sup>

## **B. Gambaran Umum Responden**

### **1. Jenis Kelamin Responden**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSP Giri Muria Group dapat dilihat dalam tabel berikut:

---

<sup>5</sup> Hasil Dokumentasi tentang Profil KSP Giri Muria Group pada tanggal 14 Juli 2016 Pukul 09.00-11.30 WIB.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

| No.          | Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1            | Laki-laki     | 21        | 42 %           |
| 2            | Perempuan     | 29        | 58 %           |
| <b>Total</b> |               | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 21 orang dengan persentase 42% dan sisanya perempuan sebanyak 29 orang atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

## 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSP Giri Muria Group dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No.          | Usia  | Responden | Persentase (%) |
|--------------|-------|-----------|----------------|
| 1            | 21-30 | 33        | 66 %           |
| 2            | 31-40 | 16        | 32 %           |
| 3            | > 40  | 1         | 2%             |
| <b>Total</b> |       | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 21-30 th sebanyak 33 orang atau 66%, usia 31-40 th sebanyak 16 orang atau 32%, usia >40 sebanyak 1 orang atau 2%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 21 sampai dengan 30 tahun.

## 3. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan KSP Giri Muria Group dapat dilihat dalam tabel berikut:

REPOSITORI STAIN KUDUS

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No.          | Pendidikan | Responden | Persentase (%) |
|--------------|------------|-----------|----------------|
| 1            | SD         | 0         | 0 %            |
| 2            | SMP        | 0         | 0 %            |
| 3            | SMA        | 13        | 26 %           |
| 4            | Sarjana    | 37        | 74 %           |
| 5            | Lain-Lain  | 0         | 0 %            |
| <b>Total</b> |            | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah SD sebanyak 0 orang, SMP sebanyak 0 orang, SMA sebanyak 13 orang atau 26%, dan sarjana sebanyak 37 orang atau 74,%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan responden yang diambil dalam penelitian ini paling banyak adalah sarjana.

#### 4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan KSP Giri Muria Group dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No.          | Lama Bekerja | Responden | Persentase (%) |
|--------------|--------------|-----------|----------------|
| 1            | < 2 tahun    | 16        | 32%            |
| 2            | 2-5 tahun    | 22        | 44%            |
| 3            | 5-10 tahun   | 9         | 18%            |
| 4            | > 10 th      | 3         | 6%             |
| <b>Total</b> |              | <b>50</b> | <b>100 %</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah <2 tahun

sebanyak 16 orang atau 32%, 2-5 tahun sebanyak 22 orang atau 44%, 5-10 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, dan >10 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah antara 2 sampai dengan 5 tahun.

### C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi, dan sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Penelitian**

| Variabel              | Item | Total SS | %  | Total S | %  | Total N | %  | Total TS | % | Total STS | % |
|-----------------------|------|----------|----|---------|----|---------|----|----------|---|-----------|---|
| Pengalaman Kerja (X1) | PK1  | 16       | 32 | 28      | 56 | 5       | 10 | 1        | 2 | 0         | 0 |
|                       | PK2  | 15       | 30 | 23      | 46 | 10      | 20 | 2        | 4 | 0         | 0 |
|                       | PK3  | 13       | 26 | 33      | 66 | 3       | 6  | 1        | 2 | 0         | 0 |
|                       | PK4  | 18       | 36 | 26      | 52 | 6       | 12 | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                       | PK5  | 19       | 38 | 27      | 54 | 3       | 6  | 1        | 2 | 0         | 0 |
|                       | PK6  | 23       | 46 | 21      | 42 | 6       | 12 | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                       | PK7  | 23       | 46 | 26      | 52 | 1       | 2  | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                       | PK8  | 27       | 54 | 19      | 38 | 4       | 8  | 0        | 0 | 0         | 0 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan KSP/ Giri Muria Group terhadap instrumen-instrumen variabel pengalaman kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- REPOSITORI STAIN KUDUS
- a. Pada item 1, 32% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 10% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat memahami tugas-tugas yang diberikan.
- b. Pada item 2, 30% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 20% responden netral, 4% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik karena telah lama bekerja.
- c. Pada item 3, 26% responden menjawab sangat setuju, 66% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk memahami tanggung jawab pekerjaan.
- d. Pada item 4, 36% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan disimpulkan karyawan mempunyai kemampuan fisik dalam mengerjakan tugas.
- e. Pada item 5, 38% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan menguasai teknik kerja yang benar.
- f. Pada item 6, 46% responden menjawab sangat setuju, 42% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan menguasai alat kerja yang disediakan.
- g. Pada item 7, 46% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, 2% responden netral, 0% responden
- <http://eprints.stainkudus.ac.id>

menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan harus menguasai alat kerja.

REPOSITORI STAIN KUDUS  
h. Pada item 8, 54% responden menjawab sangat setuju, 38% responden menjawab setuju, 8% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan pernah mengerjakan jenis pekerjaan yang berbeda.

## 2. Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel iklim komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Penelitian**

| Variabel                                 | Item  | Total SS | %  | Total S | %  | Total N | %  | Total TS | %  | Total STS | % |
|------------------------------------------|-------|----------|----|---------|----|---------|----|----------|----|-----------|---|
| Iklim<br>Komunikai<br>Organisasi<br>(X2) | IKO1  | 15       | 30 | 34      | 68 | 1       | 2  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO2  | 17       | 34 | 26      | 52 | 7       | 14 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO3  | 10       | 20 | 13      | 26 | 17      | 34 | 8        | 16 | 2         | 4 |
|                                          | IKO4  | 29       | 58 | 16      | 32 | 5       | 10 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO5  | 26       | 52 | 18      | 36 | 6       | 12 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO6  | 25       | 50 | 17      | 34 | 8       | 16 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO7  | 23       | 46 | 24      | 48 | 3       | 6  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO8  | 20       | 40 | 23      | 46 | 7       | 14 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO9  | 21       | 42 | 26      | 52 | 3       | 6  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                                          | IKO10 | 27       | 54 | 22      | 44 | 1       | 2  | 0        | 0  | 0         | 0 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan KSP Giri Muria Group terhadap instrumen-instrumen variabel iklim komunikasi organisasi. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

- REPOSITORI STAMBUKUS
- a. Pada item 1, 30% responden menjawab sangat setuju, 68% responden menjawab setuju, 2% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan hubungan komunikasi karyawan dengan pimpinan terjalin baik.
  - b. Pada item 2, 34% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan selalu mendapatkan briefing.
  - c. Pada item 3, 20% responden menjawab sangat setuju, 26% responden menjawab setuju, 34% responden netral, 16% responden menjawab tidak setuju, dan 4% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan ada kalanya karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
  - d. Pada item 4, 58% responden menjawab sangat setuju, 32% responden menjawab setuju, 10% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan bersikap jujur dalam berkomunikasi.
  - e. Pada item 5, 52% responden menjawab sangat setuju, 36% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan mempunyai sikap percaya diri dalam berkomunikasi.
  - f. Pada item 6, 50% responden menjawab sangat setuju, 34% responden menjawab setuju, 16% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan komunikasi antar karyawan dianggap dapat dipercaya.
  - g. Pada item 7, 46% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka
- <http://eprints.stamkudus.ac.id>

dapat disimpulkan terdapat keterbukaan dalam komunikasi formal maupun informal.

- h. Pada item 8, 40% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan terdapat ketulusan berkomunikasi.
- i. Pada item 9, 42% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan sering mendapatkan penjelasan tentang uraian kinerja.
- j. Pada item 10, 54% responden menjawab sangat setuju, 44% responden menjawab setuju, 2% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan sering mendapatkan penjelasan mengenai tujuan kinerja yang tinggi.

### 3. Variabel Sistem Pengupahan (X3)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel sistem pengupahan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Penelitian**

| Variabel               | Item | Total SS | %  | Total S | %  | Total N | %  | Total TS | % | Total STS | % |
|------------------------|------|----------|----|---------|----|---------|----|----------|---|-----------|---|
| Sistem Pengupahan (X3) | SP1  | 22       | 44 | 28      | 56 | 0       | 0  | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                        | SP2  | 15       | 30 | 28      | 56 | 7       | 14 | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                        | SP3  | 16       | 32 | 28      | 56 | 6       | 12 | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                        | SP4  | 18       | 36 | 25      | 50 | 7       | 14 | 0        | 0 | 0         | 0 |
|                        | SP5  | 16       | 32 | 31      | 62 | 3       | 6  | 0        | 0 | 0         | 0 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan KSP Giri Muria Group terhadap

instrumen-instrumen variabel sistem pengupahan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- REPOSITORI STAIN KUDUS
- a. Pada item 1, 44% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 0% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan memperoleh gaji sebulan sekali.
  - b. Pada item 2, 30% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan Maka dapat disimpulkan organisasi memberikan gaji tepat waktu.
  - c. Pada item 3, 32% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan pembayaran gaji didasarkan pada lamanya menyelesaikan pekerjaan.
  - d. Pada item 4, 36% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan memperoleh bonus berdasarkan prestasi kerja.
  - e. Pada item 5, 32% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan gaji dan bonus yang diperoleh sesuai dengan hasil kerja.

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

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Penelitian**

| Variabel                   | Item | Total SS | %  | Total S | %  | Total N | %  | Total TS | %  | Total STS | % |
|----------------------------|------|----------|----|---------|----|---------|----|----------|----|-----------|---|
| Produktivitas Karyawan (Y) | P1   | 18       | 36 | 29      | 58 | 3       | 6  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P2   | 15       | 30 | 28      | 56 | 7       | 14 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P3   | 5        | 10 | 29      | 58 | 7       | 14 | 8        | 16 | 1         | 2 |
|                            | P4   | 16       | 32 | 31      | 62 | 3       | 6  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P5   | 18       | 36 | 24      | 48 | 7       | 14 | 1        | 2  | 0         | 0 |
|                            | P6   | 10       | 20 | 29      | 58 | 10      | 20 | 1        | 2  | 0         | 0 |
|                            | P7   | 16       | 32 | 28      | 56 | 6       | 12 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P8   | 13       | 26 | 33      | 66 | 4       | 8  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P9   | 20       | 40 | 29      | 58 | 1       | 2  | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P10  | 12       | 24 | 27      | 54 | 10      | 20 | 1        | 2  | 0         | 0 |
|                            | P11  | 13       | 26 | 30      | 60 | 7       | 14 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P12  | 10       | 20 | 34      | 68 | 6       | 12 | 0        | 0  | 0         | 0 |
|                            | P13  | 6        | 12 | 37      | 74 | 7       | 14 | 0        | 0  | 0         | 0 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden karyawan KSP Giri Muria Group terhadap instrumen-instrumen variabel produktivitas karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 36% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan mempunyai keterampilan dalam bidang kerja.

- b. Pada item 2, 30% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan profesionalisme kerja karyawan tinggi.
- c. Pada item 3, 10% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 16% responden menjawab tidak setuju, dan 2% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan terus berupaya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik..
- d. Pada item 4, 32% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 6% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan sudah puas dengan hasil kerjanya.
- e. Pada item 5, 36% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- f. Pada item 6, 20% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 20% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan hasil kerja karyawan semakin meningkat dari hari ke hari.
- g. Pada item 7, 32% responden menjawab sangat setuju, 56% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan terdapat banyak tantangan dalam pekerjaan.
- h. Pada item 8, 26% responden menjawab sangat setuju, 66% responden menjawab setuju, 8% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan dapat menghadapi tantangan pekerjaan.

- REPOSITORI STAIN KUDUS
- i. Pada item 9, 40% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, 2% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan berharap menjadi lebih baik dalam peningkatan kinerja.
  - j. Pada item 10, 24% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, 20% responden netral, 2% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan organisasi selalu memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan.
  - k. Pada item 11, 26% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan berusaha untuk dapat meningkatkan kualitas kerja.
  - l. Pada item 12, 20% responden menjawab sangat setuju, 68% responden menjawab setuju, 12% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
  - m. Pada item 13, 12% responden menjawab sangat setuju, 74% responden menjawab setuju, 14% responden netral, 0% responden menjawab tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan karyawan telah mencapai hasil kerja yang memenuhi standar organisasi.

## D. Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung  $30-3$  atau  $df=27$  dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,381. Apabila  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16.0. Dalam penelitian ini yang menjadi non responden adalah mahasiswa STAIN Kudus sebanyak 30 mahasiswa. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

| Variabel                         | Item  | <i>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</i> | r tabel | Keterangan   |
|----------------------------------|-------|----------------------------------------------------|---------|--------------|
| Pengalaman Kerja (X1)            | PK1   | 0,418                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK2   | 0,614                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK3   | 0,478                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK4   | 0,472                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK5   | 0,486                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK6   | 0,384                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK7   | 0,552                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | PK8   | 0,456                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
| Iklim Komunikasi Organisasi (X2) | IKO1  | 0,462                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO2  | 0,624                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO3  | 0,533                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO4  | 0,566                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO5  | 0,399                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO6  | 0,546                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO7  | 0,382                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO8  | 0,624                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO9  | 0,521                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | IKO10 | 0,500                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
| Sistem Pengupahan (X3)           | SP1   | 0,532                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | SP2   | 0,425                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | SP3   | 0,551                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | SP4   | 0,457                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
|                                  | SP5   | 0,450                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |
| Produktivitas                    | P1    | 0,465                                              | 0,381   | <i>Valid</i> |

|                 |     |       |       |              |
|-----------------|-----|-------|-------|--------------|
| Karyawan<br>(Y) | P2  | 0,522 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P3  | 0,404 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P4  | 0,498 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P5  | 0,423 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P6  | 0,598 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P7  | 0,427 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P8  | 0,530 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P9  | 0,462 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P10 | 0,589 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P11 | 0,580 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P12 | 0,469 | 0,381 | <i>Valid</i> |
|                 | P13 | 0,501 | 0,381 | <i>Valid</i> |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,381) dan bernilai positif. 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. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen berdasarkan non responden sebanyak 30 orang:

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

| Variabel                        | <i>Reliability Coeffiens</i> | Alpha | Keterangan      |
|---------------------------------|------------------------------|-------|-----------------|
| Pengalaman Kerja (X1)           | 8 item                       | 0,778 | <i>Reliabel</i> |
| Iklm Komunikasi Organisasi (X2) | 10 item                      | 0,828 | <i>Reliabel</i> |
| Sistem Pengupahan (X3)          | 5 item                       | 0,719 | <i>Reliabel</i> |
| Produktivitas Karyawan (Y)      | 13 item                      | 0,844 | <i>Reliabel</i> |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 yang berarti bahwa semua variabel (X1, X2, X3, Y) dapat dikatakan *reliabel*.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>6</sup> Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel                         | Tolerance | VIF   |
|----------------------------------|-----------|-------|
| Pengalaman Kerja (X1)            | 0,923     | 1,084 |
| Iklim Komunikasi Organisasi (X2) | 0,928     | 1,078 |
| Sistem Pengupahan (X3)           | 0,988     | 1,012 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan masing-masing sebesar 0,923, 0,928, 0,988 dan VIF masing-masing 1,084, 1,078 dan 1,012. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

<sup>6</sup> Imam Ghazali, *Op.Cit.*, hlm. 105.

## 2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi.<sup>7</sup> Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin-Watson. Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

| Koefisien     | Nilai |
|---------------|-------|
| Durbin-Waston | 2,056 |
| Dl            | 1,420 |
| Du            | 1,670 |
| 4-du          | 2,330 |
| 4-dl          | 2,580 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson diperoleh angka  $d$ -hitung sebesar 2,056 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d$ -hitung sebesar 2,056 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d$ -teoritis dalam tabel  $d$ -statistik. Dari tabel  $d$ -statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan jumlah data  $(n) = 50$  dan  $k = 3$  diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,420,  $d_u$  sebesar 1,670,  $4-d_u$  sebesar 2,330,  $4-d_l$  sebesar 2,580. Karena DW 2,056 lebih besar dari batas atas ( $d_u$ ) 1,670 dan lebih kecil dari  $4-d_u$  2,330 atau DW 2,056 terletak diantara  $d_u$  1,670 dan  $4-d_u$  2,330, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

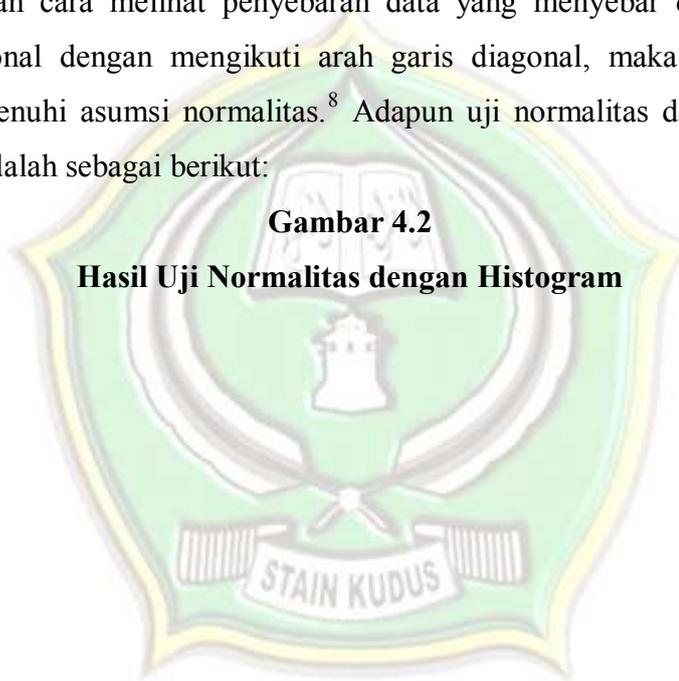
<sup>7</sup> Imam Ghazali, *Op.Cit.*, hlm. 110.

### 3. Hasil Uji Normalitas

REPOSITORI STAIN KUDUS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal atau dengan menggunakan probability plot dengan cara melihat penyebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.<sup>8</sup> Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

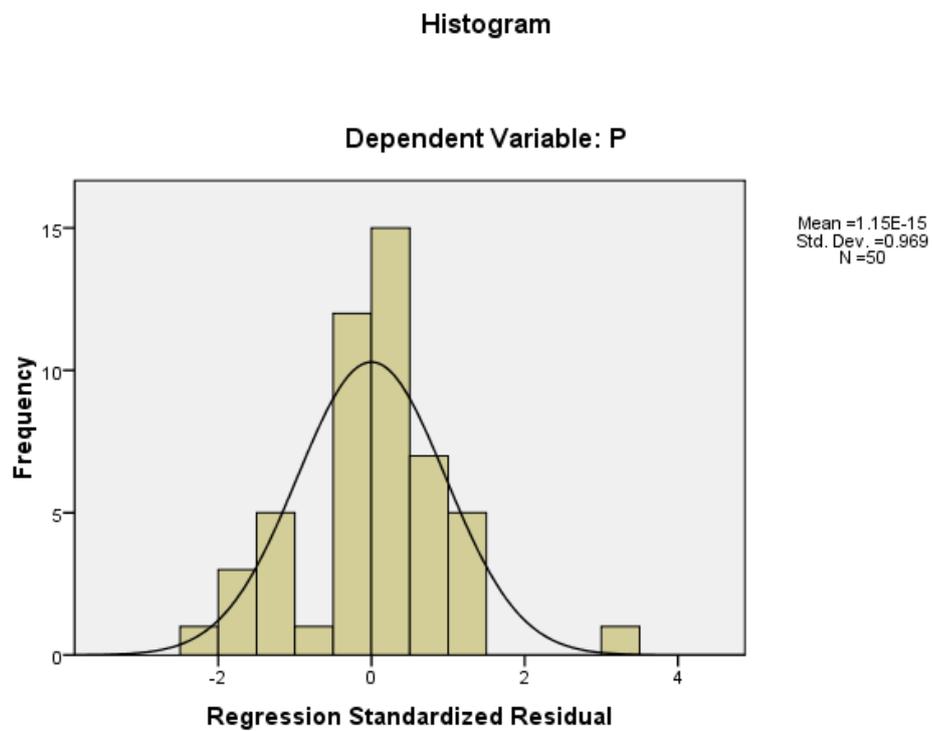
**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**



<http://eprints.stainkudus.ac.id>

---

<sup>8</sup> Imam Ghazali, *Op.Cit.*, hlm. 160.

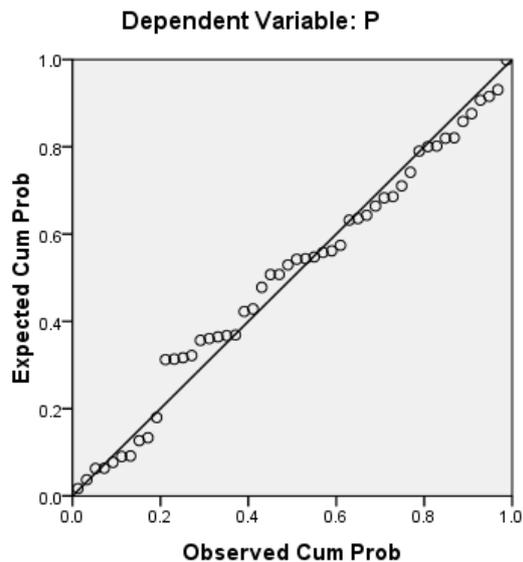


*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot**

REPC

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

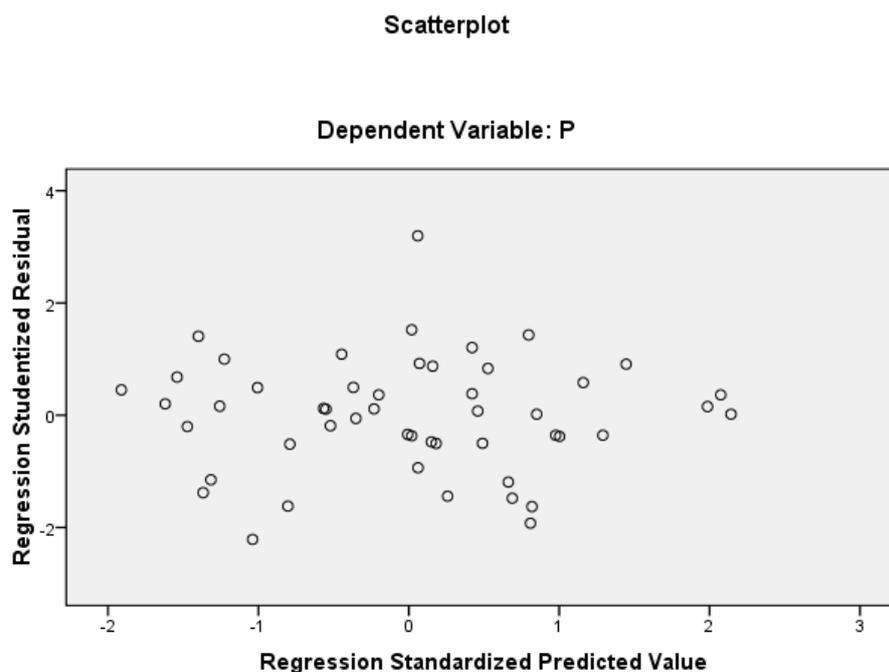
Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot, 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.

#### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>9</sup> Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## **F. Hasil Analisis Data**

### **1. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen yaitu pengalaman kerja (X1), iklim komunikasi organisasi (X2), dan sistem pengupahan (X3) terhadap

<sup>9</sup> Imam Ghazali, *Op.Cit.*, hlm. 139.

variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Dari estimasi menggunakan alat bantu statistik SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

REPOSITORI STAIN KUDUS

**Tabel 4.13**

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Keterangan                      | Nilai Koefisien | Sig.  |
|---------------------------------|-----------------|-------|
| Konstanta                       | 5,412           | 0,535 |
| Pengalaman Kerja (X1)           | 0,453           | 0,025 |
| Iklm Komunikasi Organisasi (X2) | 0,373           | 0,012 |
| Sistem Pengupahan (X3)          | 0,777           | 0,001 |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

Dari hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5,412 + 0,453X_1 + 0,373X_2 + 0,777X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Produktivitas Karyawan)

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi Iklm KOMunikasi Organisasi

b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi Sistem Pengupahan

X<sub>1</sub> : Variabel Independen (Pengalaman Kerja)

X<sub>2</sub> : Variabel Independen (Iklm Komunikasi Organisasi)

X<sub>3</sub> : Variabel Independen (sistem Pengupahan)

e : Standar eror

Dapat diinterprestaikan sebagai berikut:

- Konstanta a = 5,412 memberikan arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, maka variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta 5,412.

- b. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,453. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 100%, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 45,3%.
- c. Nilai koefisien regresi iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,373. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sebesar 100%, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 37,3%.
- d. Nilai koefisien regresi sistem pengupahan ( $X_3$ ) sebesar 0,777. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan sistem pengupahan ( $X_3$ ) sebesar 100%, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 77,7%.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat ( $Y$ ) adalah produktivitas karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ) dan sistem pengupahan ( $X_3$ ). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

| Koefisien         | Nilai |
|-------------------|-------|
| R                 | 0,643 |
| Adjusted R Square | 0,375 |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,375, hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan sistem pengupahan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 37,5%. Jadi besarnya pengaruh antara pengalaman kerja, iklim

komunikasi organisasi, dan sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group adalah sebesar 37,5% sedangkan sisanya 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### 3. Hasil Uji Parsial (Uji Statistik 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  $t_{hitung}$ . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (50 - 3 - 1) = 46$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,013.<sup>10</sup> Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel                        | t hitung | t tabel | Sig.  | Interpretasi               |
|---------------------------------|----------|---------|-------|----------------------------|
| Pengalaman Kerja (X1)           | 2,316    | 2,013   | 0,025 | Berpengaruh dan signifikan |
| Iklm Komunikasi Organisasi (X2) | 2,607    | 2,013   | 0,012 | Berpengaruh dan signifikan |
| Sistem Pengupahan (X3)          | 3,546    | 2,013   | 0,001 | Berpengaruh dan signifikan |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

#### a. Uji Hipotesis 1

Hasil pengujian statistik pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,316 dengan nilai

<sup>10</sup> Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm.112.

$t_{\text{tabel}}$  2,013 dan  $\rho$  value sebesar 0,025 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,316 > 2,013$ ) maka H1 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya pengalaman kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.

b. Uji Hipotesis 2

Hasil pengujian statistik iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  2,607 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  2,013 dan  $\rho$  value sebesar 0,012 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,607 > 2,013$ ) maka H2 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya iklim komunikasi organisasi merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.

c. Uji Hipotesis 3

Hasil pengujian statistik sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  3,546 dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  2,013 dan  $\rho$  value sebesar 0,001 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,546 > 2,013$ ) maka H3 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya sistem pengupahan merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil koefisien regresi dikatakan besarnya parameter koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu untuk variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,272, variabel iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,306, dan variabel sistem pengupahan ( $X_3$ ) sebesar 0,403.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresinya untuk variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), variabel iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan variabel sistem pengupahan ( $X_3$ ) adalah positif terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), variabel iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ), dan variabel sistem pengupahan ( $X_3$ ) maka variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan. Hal ini karena terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regression*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan Adjusted R Square besarnya 0,375, hal ini berarti berarti 37,5% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi, dan sistem pengupahan ( $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2,316 > 2,013$ ) dengan tingkat signifikansi 0,025 yang berada dibawah 5% maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang artinya bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni oleh Ardika Sulaeman “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2,607 > 2,013$ ) dengan tingkat signifikansi 0,012 yang berada dibawah 5% maka hipotesis kedua (H2) diterima, yang artinya bahwa iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni oleh Fadly Pangumpia "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado", yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel sistem pengupahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $3,546 > 2,013$ ) dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berada dibawah 5% maka hipotesis ketiga (H3) diterima, yang artinya bahwa sistem pengupahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni oleh Juju Jumena dan Iis Ikhsanti "Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Cirebon", yang menyatakan bahwa sistem upah waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem upah hasil terhadap produktivitas karyawan. Namun, dalam penelitian ini sistem pengupahan yang diterapkan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan berperan penting dalam

peningkatan produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group. Hal ini membuktikan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka produktivitas karyawan juga semakin meningkat. Semakin baik hubungan komunikasi antar karyawan, maka produktivitas karyawan semakin meningkat. Semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan oleh organisasi, semakin meningkat pula produktivitas karyawan.

## H. Implikasi

Berkaitan dengan implikasi penelitian ini, peneliti menganalisis dari tiga variabel independen yaitu pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Agar dapat gambaran lebih mendalam serta komprehensif maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

### 1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan memperbanyak dan meningkatkan pengalaman kerja, memperbaiki komunikasi dalam organisasi, dan menerapkan sistem pengupahan yang lebih baik untuk para karyawan.

### 2. Praktis

- a. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus mempunyai banyak pengalaman demi tercapainya tujuan kinerja yang tinggi.
- b. Iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hubungan komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan harus terjalin dengan baik. Hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik akan mendorong

para anggota dalam organisasi berkomunikasi dengan nyaman yang penuh persaudaraan.

- REPOSITORI STAIN KUDUS
- c. Sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Di KSP Giri Muria Group karyawan memperoleh upah atau gaji dalam sebulan sekali. Selain itu, karyawan juga memperoleh bonus sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai. Dengan sistem pemberian upah atau gaji yang baik, maka para karyawan akan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi.

