

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus

Jenis usaha yang satu ini mungkin terdengar sedikit aneh. Bahkan setiap orang pasti berpikir peluang bisnis jengkol ini pasti akan berhubungan dengan masakan semur jengkol. Pasalnya jengkol di Indonesia memang lebih dikenal dengan masakan semur jengkolnya. Kendati baunya terbilang tidak mengenakan, tapi rasa dari jengkol sendiri sangat enak. Jengkol di Indonesia memang lebih dikenal sebagai salah satu bahan makanan bagi mereka kalangan menengah ke bawah. Hal ini dikarenakan harga jengkol yang memang terbilang sangat murah.¹

Namun harga jengkol sempat menanjak. Di beberapa daerah harga jengkol sempat mencapai Rp50.000 per kg. Padahal harga normal jengkol hanya berkisar Rp25.000 saja per kg. Dengan kenaikan harga ini tentunya membuka sebuah peluang tersendiri bagi kita dalam berbisnis jengkol. Kita bisa mencoba untuk membudidayakan tanaman yang satu ini. Sejauh ini, tanaman jengkol ini memang masih belum ada yang membudidayakannya dalam skala yang besar. Hal ini bisa saja terjadi karena harga jengkol dulu masih terlalu murah. Namun dengan kenaikan harga jengkol hingga dua kali dari harga biasanya ini bisa menjadi saja akan tumbuh banyak pembudidayaan jengkol dalam skala yang besar-besaran. Karena itu, kita bisa mencoba membudidayakan tanaman ini.

Jengkol sendiri merupakan jenis tanaman yang masih tergolong dalam kategori kacang-kacangan yang memang hanya tumbuh di kawasan Asia Tenggara saja. Jengkol juga banyak di konsumsi di beberapa negara Asia Tenggara, salah satunya negara tetangga kita, Malaysia. Di negara tetangga itu tanaman ini lebih dikenal dengan nama jering. Selain bisa diolah dengan

¹ Hasil observasi pada Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus tanggal 27 Desember 2017.

cara konvensional, jengkol bisa juga dengan cara di buat keripik atau kerupuk jengkol, kerupuk jengkol ini memiliki citarasa khas tersendiri. Jika anda merasa pemasaran untuk kerupuk jengkol masih susah di kota besar maka cobalah menjual di daerah salah satunya di Jawa Tengah. Sebagai sebuah provinsi dengan jumlah penduduk terbesar Jawa Tengah merupakan pasar yang potensial untuk di rambah bisnis kerupuk jengkol.

Mendengar nama biji jengkol biasanya diasosiasikan dengan makanan yang memiliki aroma tidak sedap. Meski tidak semua masyarakat Indonesia menggemari jengkol sebagai bahan pangan, namun ceruk pasar buah berbentuk gepeng ini tetap saja ada. Tidak hanya diolah menjadi semur atau dimakan mentah begitu saja sebagai pendamping lalapan sayur, jengkol juga bisa diolah menjadi krupuk. Ada salah satu wilayah di Kudus yang menjadi sentra pembuatan krupuk jengkol ini, tepatnya di kecamatan Dawe Kudus. Di sini terdapat lebih dari 30 pelaku usaha rumahan yang sehari-hari membuat kerupuk jengkol. Salah satunya adalah Bapak Sutrisno dan Ibu Sunarti. Ibu rumah tangga ini merupakan generasi ketiga sebagai pembuat kerupuk jengkol, melanjutkan usaha nenek dan orangtuanya. Artinya, sentra ini sudah berdiri sejak puluhan tahun silam. Ibu Sunarti bercerita, dia bisa membeli hingga 7 kilogram (kg) jengkol mentah dalam sehari untuk produksi. Biasanya pengolahan dilakukan sejak pagi hari hingga menjelang tengah hari, kemudian kerupuk di kemas dalam plastik.²

Dengan bahan baku sebanyak itu, Ibu Sunarti bisa mendapatkan 400 lembar kerupuk jengkol. Usia biji jengkol dipilih yang tua agar kualitas kerupuknya bagus. Kalau dapat yang muda, harus dibuang. Ibu Sunarti bisa mendapat omzet Rp340.000 hingga Rp400.000 per hari. Namun, itu belum dipotong dengan upah kuli tumbuk dan harga beli jengkol di pasar yang cukup berfluktuasi. Hitung punya hitung, dalam sebulan, Ibu Sunarti bisa meraup laba bersih hingga Rp4,5 juta per bulan. Biasanya, hasil olahan kerupuk dari sentra ini diambil oleh para distributor setiap sore. Atau,

² Hasil observasi pada Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus tanggal 27 Desember 2017

sebagian produsen mengantar sendiri kerupuk-kerupuk tersebut ke beberapa toko oleh-oleh langganan mereka masing seperti ke toko-toko dan pasar-pasar tradisional.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Sebagaimana dikemukakan di dalam bab III, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 55 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: umur, jenis kelamin dan pendidikan.

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Deskripsi kepuasan kerja dan motivasi kerja Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 55 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	63.6%
Perempuan	20	36.4%
Jumlah	55	100%

Sumber : Hasil penyebaran angket, 2017

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 63.6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 36.4% dari keseluruhan jumlah sampel. Data penelitian yang diperoleh dari Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus pada tahun 2017 diperoleh fakta bahwa perbandingan jumlah pengelola laki-laki dan perempuan menggambarkan kepuasan kerja dan motivasi kerja disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan dalam hal pemasaran. Disamping itu usaha tersebut merupakan usaha utama keluarga.

2. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang berumur 25 – 35 tahun, berumur > 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 45 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 35 th	10	18.18%
> 35 th	45	81.82%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel yang berusia antara 25 – 35 tahun sebanyak 10 orang atau 18.18%. Sedangkan mayoritas responden berusia antara lebih dari 35 tahun sebanyak 45 orang atau 81.82% dari keseluruhan jumlah sampel. Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus dapat digolongkan usia produktif. Hal ini membuktikan bahwa perlu waktu yang cukup lama untuk mengembangkan usaha kerupuk jengkol ini, mengingat banyaknya pesaing yang memproduksi usaha sejenis.

3. Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	10	18.18%
SLTP	29	52.72%
SLTA	16	29.1%
Jumlah	55	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel mayoritas adalah responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebesar 29 orang atau 52.72%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SLTA sebesar 16 orang atau 29.1%, responden yang berpendidikan SD yaitu sebesar 10 orang atau 18.18% dan tidak ada yang berpendidikan Sarjana sebesar 0%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus

sebagian besar adalah berpendidikan SLTP, hal tersebut sangat dimungkinkan karena memang kebanyakan pengelola berasal dari keluarga yang kurang mampu sehingga mendorong mereka untuk berusaha mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri dengan bekerja.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Hasil Penelitian

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	11	20,0%	31	56,4%	9	16,4%	3	5,5%	1	1,8%
X1.2	18	32,7%	24	43,6%	8	14,5%	4	7,3%	1	1,8%
X1.3	10	18,2%	24	43,6%	20	36,4%	1	1,8%	0	0,0%
X1.4	9	16,4%	36	65,5%	10	18,2%	0	0,0%	0	0,0%
X1.5	15	27,3%	18	32,7%	19	34,5%	2	3,6%	1	1,8%
X2.1	7	12,7%	30	54,5%	11	20,0%	6	10,9%	1	1,8%
X2.2	15	27,3%	16	29,1%	15	27,3%	8	14,5%	1	1,8%
X2.3	7	12,7%	30	54,5%	17	30,9%	1	1,8%	0	0,0%
X2.4	13	23,6%	34	61,8%	8	14,5%	0	0,0%	0	0,0%
X2.5	22	40,0%	21	38,2%	11	20,0%	1	1,8%	0	0,0%
X2.6	19	34,5%	21	38,2%	14	25,5%	1	1,8%	0	0,0%
X2.7	8	14,5%	28	50,9%	14	25,5%	3	5,5%	2	3,6%
X2.8	9	16,4%	20	36,4%	20	36,4%	5	9,1%	1	1,8%
X2.9	11	20,0%	30	54,5%	14	25,5%	0	0,0%	0	0,0%
X2.10	9	16,4%	16	29,1%	22	40,0%	6	10,9%	2	3,6%
Y.1	6	10,9%	20	36,4%	22	40,0%	6	10,9%	1	1,8%
Y.2	5	9,1%	19	34,5%	22	40,0%	8	14,5%	1	1,8%
Y.3	8	14,5%	23	41,8%	18	32,7%	5	9,1%	1	1,8%
Y.4	10	18,2%	36	65,5%	9	16,4%	0	0,0%	0	0,0%

Y.5	23	41,8%	19	34,5%	12	21,8%	1	1,8%	0	0,0%
Y.6	19	34,5%	28	50,9%	7	12,7%	1	1,8%	0	0,0%
Y.7	7	12,7%	24	43,6%	16	29,1%	4	7,3%	4	4,0%
Y.8	14	25,5%	28	50,9%	12	21,8%	1	1,8%	0	0,0%

Sumber: data primer yang diolah, 2017

1. Kepuasan Kerja (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kepuasan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (56,4%), netral (16,4%), tidak setuju (5,5%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,7%), setuju (43,6%), netral (14,5%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,2%), setuju (43,6%), netral (36,4%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,4%), setuju (65,5%), netral (18,2%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,3%), setuju (32,7%), netral (34,5%), tidak setuju (3,6%), dan sangat tidak setuju (1,8%).

2. Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai motivasi kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,7%), setuju (54,5%), netral (20,0%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,3%), setuju (29,1%), netral (27,3%), tidak setuju (14,5%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,7%), setuju (54,5%), netral (30,9%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (23,6%), setuju (61,8%), netral (14,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (40,0%), setuju

(38,2%), netral (20,0%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (38,2%), netral (25,5%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,5%), setuju (50,9%), netral (25,5%), tidak setuju (5,5%), dan sangat tidak setuju (3,6%). Kemudian pertanyaan kedelapan responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,4%), setuju (36,4%), netral (36,4%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan kesembilan responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (54,5%), netral (25,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kesepuluh responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,4%), setuju (29,1%), netral (40,0%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (3,6%).

3. Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,9%), setuju (36,4%), netral (40,0%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (9,1%), setuju (34,5%), netral (40,0%), tidak setuju (14,5%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,5%), setuju (41,8%), netral (32,7%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,2%), setuju (65,5%), netral (16,4%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (41,8%), setuju (34,5%), netral (21,8%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (50,9%), netral (12,7%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,7%), setuju (43,6%), netral (29,1%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (4,0%). Kemudian pertanyaan kedelapan

responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,5%), setuju (50,9%), netral (21,8%), tidak setuju (1,8%), dan sangat tidak setuju (0%).

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

- a. Variabel kepuasan kerja (X_1)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,433	0,3610	Valid
X1.2	0,423	0,3610	Valid
X1.3	0,377	0,3610	Valid
X1.4	0,365	0,3610	Valid
X1.5	0,655	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai

r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,540	0,3610	Valid
X2.2	0,369	0,3610	Valid
X2.3	0,518	0,3610	Valid
X2.4	0,411	0,3610	Valid
X2.5	0,420	0,3610	Valid
X2.6	0,382	0,3610	Valid
X2.7	0,565	0,3610	Valid
X2.8	0,396	0,3610	Valid
X2.9	0,489	0,3610	Valid
X2.10	0,668	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,677	0,3610	Valid
Y.2	0,762	0,3610	Valid
Y.3	0,646	0,3610	Valid
Y.4	0,500	0,3610	Valid
Y.5	0,431	0,3610	Valid
Y.6	0,660	0,3610	Valid
Y.7	0,684	0,3610	Valid
Y.8	0,515	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien

Alpha Cronbach, apabila koefisien alpha > 0,60 maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Kaidah	Keterangan
kepuasan kerja (X1)	5 Item	0,698	0,60	Reliabel
motivasi kerja (X2)	10 Item	0,728	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	8 Item	0,762	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,921	1,086

Motivasi Kerja (X2)	0,921	1,086
---------------------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2017.

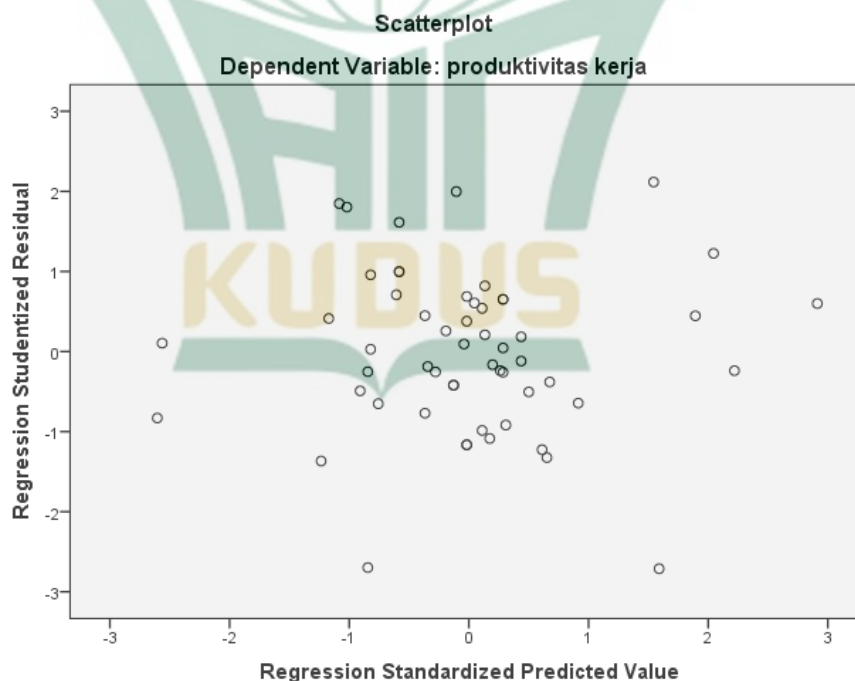
Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokedastisitas



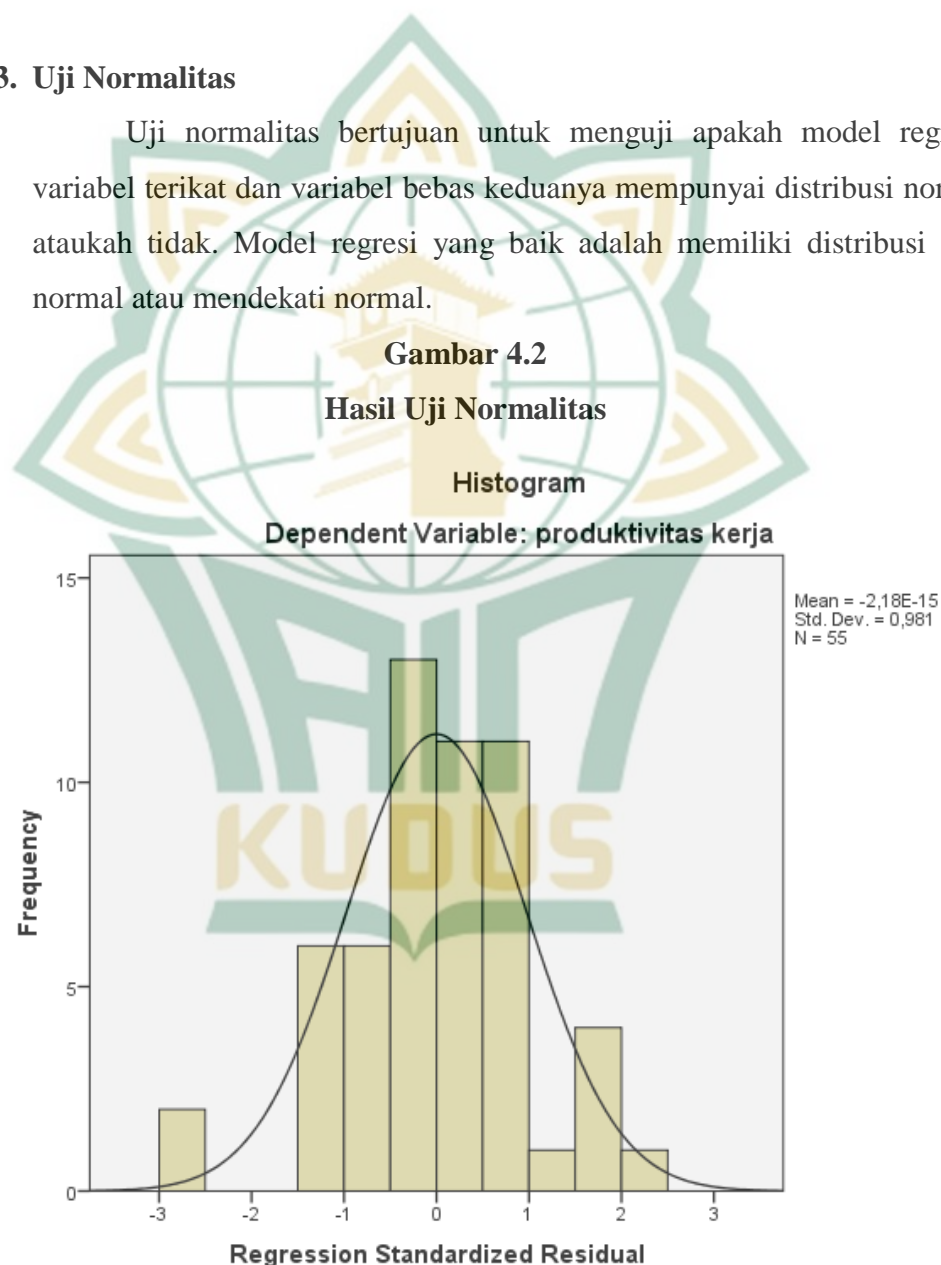
Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar

di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

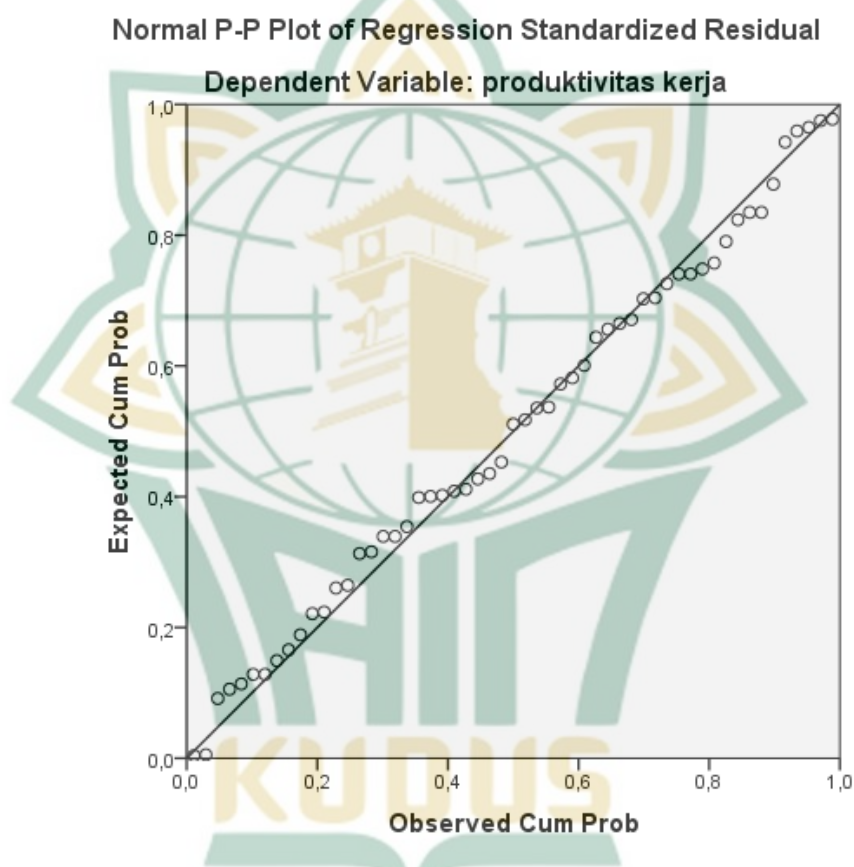


Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas



F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus dengan variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Nilai Koefisien Regresi

Variabel	B
Constant	0,057
Kepuasan Kerja (X1)	0,156
Motivasi Kerja (X2)	0,851

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi menganalisis faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0,057 + 0,156X_1 + 0,851X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha 0.05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 0,057 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja (Y). Maka produktivitas kerja (Y) akan memperoleh nilai 0,057.
- Variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,156. Artinya variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X1) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat apabila variabel kepuasan kerja (X1) turun maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.
- Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi

sebesar 0,851. Artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat atau apabila variabel motivasi kerja (X2) turun maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	2,413	2,00665	0,014
Motivasi Kerja (X2)	7,034	2,00665	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017.

a. Kepuasan Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 55-2-1 = 53$ diperoleh t tabel = 2,00665. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,413. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,413 > 2,00665$), seperti terlihat pada tabel 4.15. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus, sehingga **H_1 diterima.**

b. Motivasi Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 55-2-1 = 53$ diperoleh $t_{tabel} = 2,00665$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,034. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($7,034 > 2,00665$), seperti terlihat pada tabel 4.15. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus, **sehingga H_2 diterima.**

3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana $dk_{pembilang} = 2$ $dk_{penyebut} = 55$ dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3.16 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	30,970
Nilai Sig.	,000 ^b

Sumber : Data primer diolah, 2017

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 30,970 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi.

Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($30,970 > 3.16$) artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja

berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus, **sehingga H₃ diterima.**

4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,737 ^a	0,544	0,526

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,544. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 54.4%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 54.4%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 54.4\% = 45.6\%)$ produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,413 > 2,00665$), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dilakukan pengusaha baik meliputi kepuasan kerja pada pekerjaan yang diberikan, kepuasan kerja pada gaji yang diterima dari perusahaan dan kepuasan kerja dalam kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dalam perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kerupuk Jengkol.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan seseorang dalam bekerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. Dengan demikian maka kepuasan kerja karyawan memerlukan perhatian dikarenakan menurunnya kepuasan karyawan akan mengakibatkan menurunnya efektifitas pekerjaan.

Konsisten dengan penelitian Utomo (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial.

Didukung oleh teorinya Rivai (2011), yang mengemukakan teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas

perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($7,034 > 2,00665$), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pengusaha terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45.6% responden ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pemilik selalu memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Selama ini pemilik memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan. Saat bekerja responden mau mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik. Responden berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh karyawan yang lain terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi

bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Sedangkan menurut T. R. Mitchell seperti dikutip Kreiner dan Kinicki, motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo, yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.³

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus

Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. sesuai dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($30,970 > 3.16$), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,544. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 54.4%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 54.4%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 54.4\% = 45.6\%$) produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak

³ Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung likar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi.

