

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Singkat dan Sejarah Berdirinya Muria Batik Kudus

a. Profil Singkat dan Sejarah Berdirinya Muria Batik Kudus

- 1) Nama Usaha : Muria Batik Kudus
- 2) Nama Pemilik : Ibu Yuli Astuti
- 3) Alamat : Karangmalang RT 02 RW 04 No. 353 Gebog, Kudus, Jawa Tengah.
- 4) Hp/Telp : +6281325608284
- 5) Email : Yulimuria@gmail.com
- 6) Tahun Berdiri : 15 Desember 2015

b. Sejarah Berdirinya Muria Batik Kudus

Muria Batik Kudus berdiri sejak tahun 2005 usaha yang didirikan oleh Ibu Yuli Astuti selaku pemilik pengrajin Muria Batik Kudus. Muria Batik Kudus merupakan sebuah perusahaan sekaligus brand yang memproduksi batik di kota Kudus. Logo yang dimiliki oleh Muria Batik Kudus merupakan perpaduan antara logogram dan logotype. Logo ini ada sejak awal Muria batik berdiri yakni pada tahun 2005.

Selama puluhan tahun batik Kudus mengalami kekosongan, tidak ada satupun pengrajin batik Kudus. Pada tahun 2005 Ibu Yuli Astuti selaku pelopor batik Kudus kontemporer dan pemilik Muria Batik Kudus kembali memunculkan Batik Kudus sebagai salah satu budaya yang ada di kota Kudus. Berbekal ilmu yang Ibu Yuli dapatkan dari pembinaan pemerintah kota Kudus dan pertemuannya dengan satu-satunya pengrajin asli Batik Kudus yang masih bertahan menjadi pembatik bernama Ibu Niamah yang berusia 75 tahun. Dari pertemuan dan pembelajaran tentang batik Kudus yang Ibu Yuli dapatkan, Ibu Yuli kemudian kembali memunculkan batik Kudus dalam usaha batik yang dimiliki oleh Ibu Yuli yakni Muria Batik Kudus untuk kembali memperkenalkan batik Kudus kepada Masyarakat. Namun, masih banyak orang yang tidak yakin dengan adanya keberadaan batik Kudus.

Dari mulai berkarir di batik Kudus, Muria Batik Kudus mulai membuat batik Kudus dengan memunculkan motif-motif baru. Hingga saat ini, Muria Batik Kudus masih mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan dan terus menghasilkan produk batik khas Kudus, di antaranya batik klasik kapal kandas, tribusono kelir, buket parijoto, merak katlea, dan puluhan motif khas Kudus lainnya.

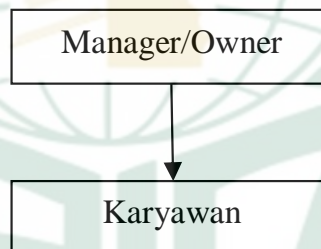
Oleh karena itu sedikit demi sedikit masyarakat Kudus lebih mengenal batik Kudus. Hingga sampai saat ini Muria Batik Kudus selalu berinovasi dan berusaha mengangkat batik Kudus dengan banyak kreasi-kreasi yang dimunculkan.¹

2. Struktur Organisasi Muria Batik Kudus

Struktur organisasi di Muria Batik Kudus ini adalah struktur organisasi sederhana, yaitu struktur organisasi yang hanya memiliki dua tingkatan yaitu pemilik dan pekerja.

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi Muria Batik Kudus



Keterangan:

- Manager dan segala bagian manajemen dipegang oleh pemilik usaha sendiri
- Karyawan terdiri atas beberapa bagian yaitu pemola, pencantingan, pengecatan, dan pewarnaan

3. Visi dan Misi Muria Batik Kudus

a. Visi Muria Batik Kudus

“Maju bersama Muria Batik Kudus dengan batik sebagai lambang ,kelurahan dan keagungan budaya dalam percaturan khasanah budaya nasional maupun internasional”

¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Yuli Astuti Pemilik Muria Batik Kudus, tanggal 27 Februari 2019.

b. Misi Muria Batik Kudus

- 1) Sebagai salah satu solusi nyata untuk menciptakan peluang kerja generasi muda.
- 2) Menumbuhkan jiwa seni khususnya seni batik sebagai wujud apresiasi dari nilai-nilai seni dan budaya bangsa.
- 3) Menumbuhkan rasa bangga, cinta dan memiliki terhadap khasanah budaya bangsa, khususnya batik dikalangan generasi bangsa.

4. Letak Geografis Muria Batik Kudus

Secara geografis Muria Batik Kudus terletak di pulau Jawa, tepatnya di Desa Karangmalang RT 04 RW 02, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus.²

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden adalah segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 orang yang merupakan responden pada Muria Batik Kudus.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	6	16,7
Perempuan	30	83,3
Jumlah	36 orang	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 6 atau (16,7) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 atau (83,3).

3. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

² Hasil Observasi di Muria Batik Kudus, Tanggal 27 Februari 2019.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
17-20 Tahun	2	5,6
21-25 Tahun	8	22,2
26-30 Tahun	13	36,1
31-35 Tahun	9	25,0
35+ Tahun	4	11,1
Jumlah	36	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden yang bekerja usianya yang paling banyak adalah 26-30 tahun sebanyak 13 karyawan atau (36,1), kemudian usia 31-35 tahun sebanyak 9 karyawan atau (25,0), kemudian usia 21-25 tahun sebanyak 8 karyawan atau (22,2), kemudian usia 35+ tahun sebanyak 4 karyawan atau (11,1), dan kemudian usia 17-20 tahun sebanyak 2 karyawan atau (5,6).

C. Deskripsi Angket

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan yang diambil sebagai responden dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Adapun hasil dari penelitian tentang pernyataan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Frekuensi Variabel Disipin Kerja (X₁)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	7	19,4%	19	52,8%	7	19,4%	3	8,3%	0	0,0%
Butir 2	5	13,9%	23	63,9%	4	11,1%	4	11,1%	0	0,0%
Butir 3	4	11,1%	22	61,1%	6	16,7%	4	11,1%	0	0,0%
Butir 4	6	16,7%	18	50,0%	10	27,8%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 5	9	25,0%	16	44,4%	8	22,2%	3	8,3%	0	0,0%
Butir 6	7	19,4%	21	58,3%	5	13,9%	3	8,3%	0	0,0%
Butir 7	5	13,9%	19	52,8%	10	27,8%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 8	7	19,4%	20	55,6%	8	22,2%	1	2,8%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan Muria Batik Kudus

terhadap instrumen-instrumen variabel disiplin kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada butir 1 tentang tujuan dan kemampuan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (52,8%), ragu sebanyak (19,4%), tidak setuju sebanyak (8,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa karyawan mampu menguasai pekerjaan sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.
- b. Pada butir 2 tentang keteladanan pimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,9%), setuju sebanyak (63,9%), ragu sebanyak (19,4%), tidak setuju sebanyak (8,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinan harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan.
- c. Pada butir 3 tentang balas jasa (gaji), responden menjawab sangat setuju sebanyak (11,1%), setuju sebanyak (61,1%), ragu sebanyak (16,7%), tidak setuju sebanyak (11,1%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa balas jasa (gaji) yang diterima sudah memenuhi biaya hidup bagi karyawan.
- d. Pada butir 4 tentang keadilan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,7%), setuju sebanyak (50,0%), ragu sebanyak (27,8%), tidak setuju sebanyak (5,6%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinan harus adil dalam memberikan tugas pekerjaan bagi karyawan.
- e. Pada butir 5 tentang waskat, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju sebanyak (44,4%), ragu sebanyak (22,2%), tidak setuju sebanyak (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinan harus selalu aktif melakukan pengawasan bagi karyawan.
- f. Pada butir 6 tentang sanksi hukuman, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (58,3%), ragu sebanyak (13,9%), tidak setuju sebanyak (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa karyawan harus selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Pada butir 7 tentang ketegasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,9%), setuju sebanyak (52,8%), ragu sebanyak (27,8%), tidak setuju sebanyak (5,6%),

sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pimpinan harus bersikap tegas dalam menentukan segala keputusan bagi karyawan.

- h. Pada butir 8 tentang hubungan kemanusiaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (55,6%), ragu sebanyak (22,2%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa hubungan dengan tim pegawai sudah terjalin harmonis ditempat kerja.

2. Variabel Pengalaman Kerja

Adapun hasil dari penelitian tentang pernyataan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	6	16,7%	19	52,8%	10	27,8%	1	2,8%	0	0,0%
Butir 2	9	25,0%	21	58,3%	6	16,7%	0	0,0%	0	0,0%
Butir 3	9	25,0%	18	50,0%	7	19,4%	2	5,6%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan Muria Batik Kudus terhadap instrumen-instrumen variable pengalaman kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada butir 1 tentang lama masa kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,7%), setuju sebanyak (52,8%), ragu sebanyak (27,8%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa semakin lama bekerja mampu memahami semua pekerjaan.
- b. Pada butir 2 tentang tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju sebanyak (58,3%), ragu sebanyak (16,7%), tidak setuju sebanyak (0,0%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
- c. Pada butir 3 tentang penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,0%), setuju sebanyak (50,0%), ragu sebanyak (19,4%),

tidak setuju sebanyak (5,6%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengalaman kerja dapat membuat karyawan menguasai peralatan kerja dengan baik yang disediakan oleh perusahaan.

3. Variabel Pelatihan Kerja

Adapun hasil dari penelitian tentang pernyataan pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X₃)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	7	19,4%	21	58,3%	6	16,7%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 2	10	27,8%	20	55,6%	4	11,1%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 3	10	27,8%	18	50,0%	7	19,4%	1	2,8%	0	0,0%
Butir 4	8	22,2%	24	66,7%	3	8,3%	1	2,8%	0	0,0%
Butir 5	7	19,4%	20	55,6%	4	11,1%	5	13,9%	0	0,0%
Butir 6	11	30,6%	22	61,1%	2	5,6%	1	2,8%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan Muria Batik Kudus terhadap instrumen-instrumen variable pengalaman kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada butir 1 tentang mengembangkan keahlian, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (58,3%), ragu sebanyak (16,7%), tidak setuju sebanyak (5,6%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan dapat mengembangkan keahlian bagi karyawan.
- b. Pada butir 2 tentang diselesaikan lebih cepat, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,8%), setuju sebanyak (55,6%), ragu sebanyak (11,1%), tidak setuju sebanyak (5,6%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mudah.
- c. Pada butir 3 tentang diselesaikan lebih efektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,8%), setuju sebanyak (50,0%), ragu sebanyak (19,4%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian

- besar karyawan setuju bahwa dengan menguasai pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih efektif.
- d. Pada butir 4 tentang mengembangkan pengetahuan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,2%), setuju sebanyak (66,7%), ragu sebanyak (8,3%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan melalui pelatihan karyawan bisa mengembangkan ide pengetahuan baru.
 - e. Pada butir 5 tentang mengembangkan sikap, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (55,6%), ragu sebanyak (11,1%), tidak setuju sebanyak (13,9%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan diadakan pelatihan karyawan dapat merubah sikap yang lebih baik.
 - f. Pada butir 6 tentang kerjasama, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju sebanyak (61,1%), ragu sebanyak (5,6%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan dapat menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai lainnya.

4. Variabel Produktivitas Karyawan

Adapun hasil dari penelitian tentang pernyataan produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
	5		4		3		2		1	
Butir 1	5	13,9%	25	69,4%	4	11,1%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 2	11	30,6%	21	58,3%	4	11,1%	0	0,0%	0	0,0%
Butir 3	7	19,4%	22	61,1%	6	16,7%	1	2,8%	0	0,0%
Butir 4	8	22,2%	23	63,9%	3	8,3%	2	5,6%	0	0,0%
Butir 5	6	16,7%	24	66,7%	3	8,3%	3	8,3%	0	0,0%
Butir 6	11	30,6%	22	61,1%	3	8,3%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan Muria Batik Kudus terhadap instrumen-instrumen variabel produktivitas karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada butir 1 tentang kemampuan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,9%), setuju sebanyak (69,4%), ragu sebanyak (11,1%), tidak setuju sebanyak (5,6%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan bagi karyawan.
- b. Pada butir 2 tentang meningkatkan hasil yang dicapai, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju sebanyak (58,3%), ragu sebanyak (11,1%), tidak setuju sebanyak (0,0%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa hasil pekerjaan meningkat sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
- c. Pada butir 3 tentang semangat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,4%), setuju sebanyak (61,1%), ragu sebanyak (16,7%), tidak setuju sebanyak (2,8%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa dengan semangat kerja akan membuat hasil pekerjaan yang baik.
- d. Pada butir 4 tentang pengembangan diri, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,2%), setuju sebanyak (63,9%), ragu sebanyak (8,3%), tidak setuju sebanyak (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pengembangan diri akan meningkatkan kemampuan bagi karyawan.
- e. Pada butir 5 tentang mutu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,7%), setuju sebanyak (66,7%), ragu sebanyak (8,3%), tidak setuju sebanyak (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa standar mutu memberikan umpan balik yang baik bagi karyawan.
- f. Pada butir 6 tentang efisiensi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,6%), setuju sebanyak (61,1%), ragu sebanyak (8,3%), tidak setuju sebanyak (0,0%), sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Sebagian besar karyawan setuju bahwa pekerjaan yang telah ditetapkan sudah efisiensi.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} nilai (*Corrected item-Total Correlations*) pada output *Cronbach alpha* dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* $df = n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dihitung $36 - 2 = 34$ dengan $\alpha 0,05$ di dapat r_{tabel} 0,329, jika nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>CORRECTED ITEM-TOTAL (r_{hitung})</i>	r_{Tabel}	Kriteria
Disiplin Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,430	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,493	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,488	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,432	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,455	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.6}	0,477	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.7}	0,559	0,329	<i>Valid</i>
	X _{1.8}	0,535	0,329	<i>Valid</i>
Pengalaman Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,543	0,329	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,616	0,329	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,570	0,329	<i>Valid</i>
Pelatihan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,476	0,329	<i>Valid</i>
	X _{3.2}	0,471	0,329	<i>Valid</i>
	X _{3.3}	0,706	0,329	<i>Valid</i>
	X _{3.4}	0,584	0,329	<i>Valid</i>
	X _{3.5}	0,632	0,329	<i>Valid</i>
	X _{3.6}	0,735	0,329	<i>Valid</i>
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,573	0,329	<i>Valid</i>
	Y.2	0,467	0,329	<i>Valid</i>
	Y.3	0,576	0,329	<i>Valid</i>
	Y.4	0,422	0,329	<i>Valid</i>
	Y.5	0,464	0,329	<i>Valid</i>
	Y.6	0,473	0,329	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 semua item pertanyaan variable disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dikatakan valid. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $36-2 = 34$ dengan $\alpha 0,05$. Hal ini dilihat dari r_{hitung} yang lebih besar dari r_{table} ($r_{hitung} > 0,329$) sehingga syarat validitas item terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* $> 0,60$. Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Ket
Disiplin Kerja	8	0,779	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	3	0,744	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	6	0,824	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan	6	0,753	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai cronbach alpha dari keseluruhan variable mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.60, sehingga instrumen variabel adalah reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas instrumen terpenuhi.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel bebas (independent) yang memiliki kemiripan antar variabel bebas (independent) dalam suatu model, kemiripan antar variabel bebas (independent) akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. 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. Hasil perhitungan dapat dilihat dari table sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,991	1,010
Pengalaman Kerja (X2)	0,980	1,020
Pelatihan Kerja (X3)	0,989	1,012

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja masing-masing disiplin kerja sebesar 0,991, pengalaman kerja sebesar 0,980, dan pelatihan kerja sebesar 0,989. Sedangkan VIF masing-masing disiplin kerja sebesar 1,010, pengalaman kerja sebesar 1,020, dan pelatihan kerja sebesar 1,012. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance lebih dari 0,10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.806	.787	1.273	2.233

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

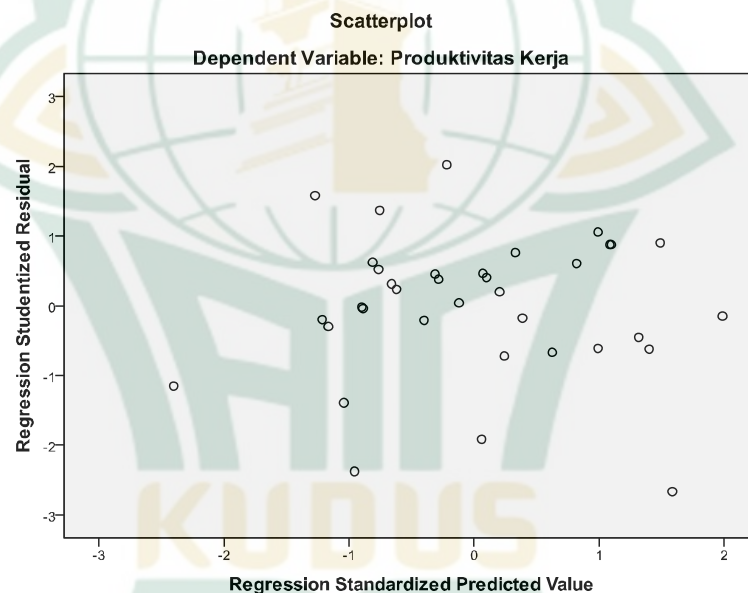
Hasil dari pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,233 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2,233 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan

tingkat signifikansi = 5%. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_l sebesar 1,6539 dan d_u sebesar 2,3461 karena hasil pengujiannya adalah $d_l < d < 4 - d_u$ atau $(1,6539 < 2,233 < 2,3461)$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi = 5%.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

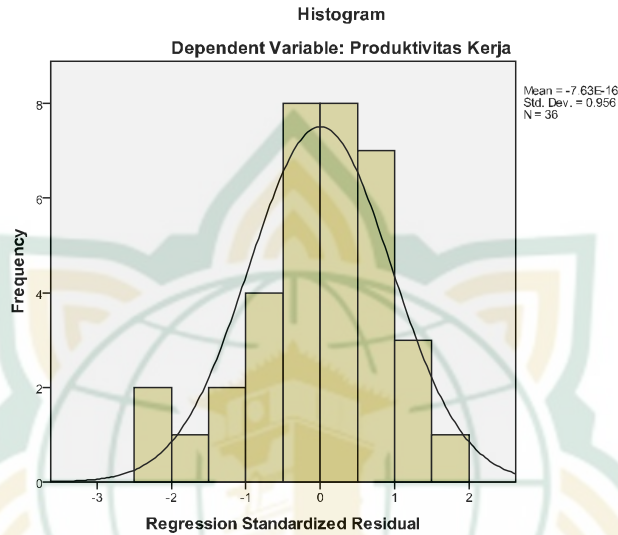
Berdasarkan *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata diatas maupun dibawah angka nol serta tidak membentuk pola yang teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya

mempunyai disitribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

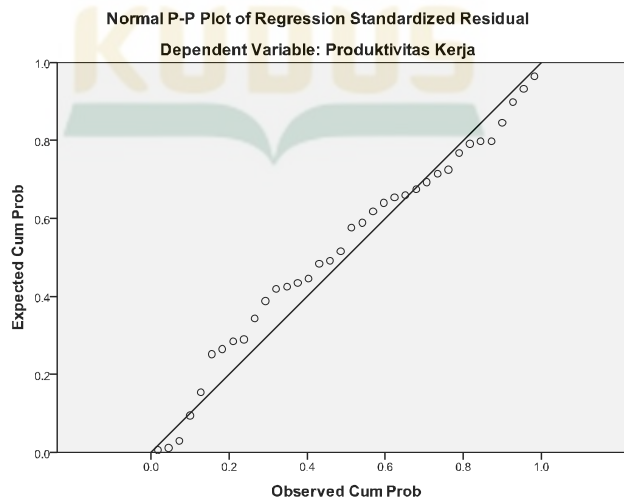
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan 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 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

F. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.941	2.477	
Disiplin Kerja	.118	.053	.175
Pengalaman Kerja	.261	.120	.171
Pelatihan Kerja	.689	.064	.838

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,941 + 0,118X_1 + 0,261X_2 + 0,689X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

e = Variabel Independen Lain di Luar Model Regresi

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta a sebesar 0,941 memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,941
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,118. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar

- 100% maka produktivitas karyawan juga meningkat sebesar 118%.
- c. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,261. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 100% maka produktivitas karyawan juga meningkat sebesar 261%.
 - d. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X3) sebesar 0,689. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 100% maka produktivitas karyawan juga meningkat sebesar 689%.
2. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.787	1.273

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar $R = 0,898^a$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel variabel bebas disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa sebesar *Adjusted R Square* adalah 0,787 atau 78,7%. Hal ini berarti sebesar 78,7% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 78,7% variabel produktivitas karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 78,7\% = 21,3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 1,273 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistic F. Dari hasil SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.924	3	71.641	44.235	.000 ^a
	Residual	51.826	32	1.620		
	Total	266.750	35			

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji Anova atau uji F, didapat F_{hitung} sebesar 44,235 dengan F_{tabel} sebesar 2,87 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independent (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (produktivitas karyawan). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Variabel	t Hitung	t Tabel	Nilai Sig	Kaidah	Interprestasi
Disiplin Kerja (X ₁)	2,236	2,03693	0,032	0,05	Berpengaruh dan Signifikan
Pengalaman Kerja (X ₂)	2,174	2,03693	0,037	0,05	Berpengaruh dan Signifikan
Pelatihan Kerja (X ₃)	10,693	2,03693	0,000	0,05	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Muria Batik Kudus

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 2,236 dengan nilai t_{tabel} 2,03693 dan signifikan sebesar 0,032 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,236 > 2,03693$) yang artinya disiplin kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

- b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Muria Batik Kudus

Hasil pengujian pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 2,174 dengan nilai t_{tabel} 2,03693 dan signifikan sebesar 0,037 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,174 > 2,03693$) yang artinya pengalaman kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

- c. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Muria Batik Kudus

Hasil pengujian pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} 10,693 dengan nilai t_{tabel} 2,03693 dan signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($10,693 > 2,03693$) yang artinya pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

G. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dipahami bahwa uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan dengan derajat kebebasan $df = (N - k - 1) = 36 - 3 - 1 = 32$. Diperoleh $t_{tabel} = 2,03693$. Hasil pengujian disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,236 dengan tingkat signifikansi 0,032. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,236 > 2,03693$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

2. Hipotesis 2 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan dengan derajat kebebasan $df = (N - k - 1) = 36 - 3 - 1 = 32$. Diperoleh $t_{tabel} = 2,03693$. Hasil pengujian pengalaman kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,174 dengan tingkat signifikansi 0,037. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,174 > 2,03693$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan

signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

3. Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan dengan derajat kebebasan $df = (N - k - 1) = 36 - 3 - 1 = 32$. Diperoleh $t_{tabel} = 2,03693$. Hasil pengujian disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,693$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,693 > 2,03693$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

4. Hipotesis 4 : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil uji F dapat diketahui besarnya $F_{hitung} = 44,235$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44,235 > 2,87$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, maka H_4 diterima, artinya disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus.

H. Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus yaitu sebesar 0,118. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan Muria Batik Kudus sebesar 0.118 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,236 > 2,03693$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Muria Batik Kudus.

Menurut Nitisemito dikutip Didit Dermawan menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.³

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Karyawan pada CV. Luh Putu Solder Tegal” yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian Muria Batik Kudus, disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih tegas terhadap karyawannya yang tidak disiplin, sehingga dapat memberikan sedikit rasa jera terhadap karyawan tersebut, yang harapannya dapat lebih meningkatkan rasa kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Muria Batik Kudus.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus yaitu sebesar 0,261. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan Muria Batik Kudus sebesar 0,261 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,174 > 2,03693$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan

³ Didit Dermawan, (*Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013), 41.

signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Muria Batik Kudus.

Handoko menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman yang berjudul “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukir Kabupaten Subang”. Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Dari hasil penelitian Muria Batik Kudus, pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan di harapkan dapat memberikan pengalaman kerja bagi masing-masing karyawan, sehingga pengalaman tersebut bertambah. Selain itu, karyawan harus saling memberikan bimbingan dan masukan, sehingga mempermudah dalam bekerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Muria Batik Kudus.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus yaitu sebesar 0,689. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan Muria Batik Kudus sebesar 0.689 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($10,693 > 2,03693$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Muria Batik Kudus.

Menurut Mathis dan Jackson, pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagia¹, Wayan Suwendra² yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar”. Bahwa menyatakan pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar.

Dari hasil penelitian Muria Batik Kudus, pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus tetap memberikan pelatihan bagi setiap karyawan agar karyawan mudah dalam menghadapi cara kerja, mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwasanya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Muria Batik Kudus.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Muria Batik Kudus. Hal ini dibuktikan dengan jumlah F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} ($44,235 > 2,87$) dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,005, dan F_{hitung} juga lebih besar dari F_{tabel} ($44,235 > 2,87$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh bersama-sama antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dapat dilihat

menggunakan nilai pada kolom R. berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $R = 898^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan.

Untuk melihat besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independent (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja) terhadap variabel dependent (produktivitas karyawan) dapat dilihat dari *nilai adjusted R Square* yaitu sebesar 0,787. Artinya variabel independent yang terdiri dari disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja memberikan sumbangan sebesar 78,7% terhadap produktivitas karyawan di Muria Batik Kudus. Sedangkan sisanya 21,3% dari 100% -78,7% , sehingga disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono, Ardika Sulaeman, Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, Yanti Itafia Wayan Cipta Fridayana Yudiaatmaja, dan Luh Putu Ega Apriliyantini yang semuanya menghasilkan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan empirik bahwa Muria Batik Kudus dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan menerapkan disiplin yang baik, khususnya dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan harus saling memberikan bimbingan dan masukan sehingga mempermudah dalam bekerja, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntunan pekerjaan karyawan agar karyawan mudah dalam menghadapi cara kerja, dan mudah menyesuaikan diri.

I. Implikasi Penelitian

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

1. Implikasi Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian. Hasil penelitian ini merupakan bagian dari bidang ekonomi khususnya berkaitan dengan ekonomi Islam (syariah). Ekonomi syariah tidak bisa dipisahkan dari umat islam, karena adanya ekonomi syariah akan memberikan arah dan ketenangan bagi umat Islam untuk melakukan berbagai bidang ekonomi yang tidak melanggar syariat islam.

2. Implikasi Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori khususnya dibidang ekonomi syariah ke dunia praktek yang sesungguhnya.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan Ekonomi Syariah.