

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil CV Fairuz Group Demak

CV. Fairuz Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perdagangan barang khususnya pengadaan barang dan jasa yang berlokasi gudang utama di jl. Sakura Wonorejo 07/03, Karanganyar, Demak, Jateng, Indonesia 59582. Perusahaan yang pada awal berdirinya bernama UD. Fairuz Collection ini telah melakukan aktivitas perdagangan dan penyedia barang selama 4 tahun. Perusahaan ini berkembang dengan pesat seiring dengan kepercayaan yang diberikan mitra kerja sama. Konsentrasi perusahaan adalah pengadaan barang dan jasa di bidang konveksi.

b. Sejarah berdirinya CV Fairuz Group Demak

CV. Fairuz Group Demak berada di jl. Sakura Wonorejo 07/03, Karanganyar, Demak, Jateng, Indonesia. Sebelum perusahaan CV. Fairuz Group berkembang seperti sekarang, dulu hanyalah sebuah konveksi kecil. Pemilik konveksi itu sendiri bernama bapak M. Taufiq Hidayat, S.ST. Awalnya konveksi tersebut dikelola sendiri dan hanya memiliki 4 karyawan sebagai tenaga ahli. Nama fairuz diambil dari nama ayah dari pemilik CV. Fairuz Group. Didirikan oleh bapak M. Taufiq Hidayat, S.ST selaku direktur dengan usaha konveksi skala kecil pada tahun 2011 menjadi CV. Fairuz Group mempunyai fondasi yang relatif kuat untuk selalu berkembang.

Perusahaan yang pada awal berdirinya bernama UD. Fairuz Collection ini telah melakukan aktifitas perdagangan dan penyediaan barang selama 4 tahun. Perusahaan ini berkembang dengan pesat seiring dengan kepercayaan yang diberikan mitra kerjasama. Konsentrasi perusahaan ini adalah pengadaan barang dan jasa di bidang konveksi. Komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan

yang memuaskan bagi rekanan dan komitmen untuk memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat sekitar menjadikan CV. Fairuz Group terus berkembang dan mampu bersaing serta diterima dengan baik oleh masyarakat sekitar perusahaan.

Memulai dengan 4 karyawan sebagai tenaga ahli, sekarang CV. Fairuz Group telah memiliki lebih dari 300 karyawan. Mayoritas karyawan yang bekerja di dalam perusahaan CV. Fairuz Group telah memiliki lebih dari 6 tahun pengalaman pada bidang keahlian yang mereka miliki yang terbagi di 3 tempat produksi Demak, Kudus, dan Jepara dengan kantor pemasaran di Semarang. Dengan didukung oleh mesin-mesin modern (*high speed sewing machine, computer embroidery*) dan tenaga ahli dalam bidangnya. CV. Fairuz Group berkomitmen untuk selalu menjaga pelayanan demi kepuasan mitra kerjasama dan pelanggan.

Komitmen kuat CV. Fairuz Group dalam menghadirkan layanan jempot bola semakin berkualitas, bermakna (butuh barang dan jasa- siap jempot, siap antar). Sangat terlihat jelas karena layanan dilakukan secara konsisten dan mengimplementasikan *roadmap company* terkini, yakni *internet marketing* dengan menghadirkan berbagai pilihan didalamnya walaupun kondisi saat dilakukan secara bertahap.

Tahun ini CV. Fairuz Group mengembangkan jaringan dengan menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan dan instansi pemerintah maupun swasta. Diantaranya: PT. Djarum Kudus, PT. Karya Mina Group Rembang, Kurnia Group Rembang, PT. PCS Semarang, PT. SCM, PT. Namira Tour Jakarta, PT. Rama Tour Semarang, PT. Tunas Sheed Sayung, PT. Asia Pasific Fiber, BPLP/PIP Semarang, BP2IP Aceh, BP2IP Sorong (Papua), Pondok Modern Selamat Kendal, IAIN Kudus, UMK Kudus, MAN 2 Kudus, UNDIP Semarang, IGRA kab. Demak, dll. Selain di instansi dan perusahaan CV. Fairuz Group juga melakukan perdagangan pasar dengan konsentrasi kepada celana pendek kolor dan celana training, gamis,

jas hujan tas. Pasaran CV. Fairuz Group berada di Pasar Turi Surabaya, Pasar Kliwon Kudus, Kalimantan dan Ambarawa untuk men-supplay pasar di Bali dan Lombok.

c. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi usaha dagang yang mampu memimpin situasi pasar dalam kondisi apapun dengan omset yang optimal dan mampu tampil sebagai usaha dagang professional yang kompetitif.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan dengan cara menyediakan kemudahan-kemudahan bagi konsumen.
- b) Meremajakan seluruh alat pendukung untuk hasil yang optimal.
- c) Mengaplikasikan strategi *art of wae* dalam menghadapi pesaing atau kompetitor.
- d) Menjalankan praktik etika bisnis untuk menjadi warga usaha yang baik dan memelihara keberlanjutan perusahaan.

d. Tenaga Kerja

Perkembangan perusahaan yang pesat dan produksi yang cukup besar menuntut perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang lebih banyak. Tujuannya agar mendapat hasil atau produktivitas yang maksimal. CV. Fairuz Group memulai dengan 4 karyawan di tahun 2011 hingga saat ini jumlah tenaga kerja yang ada mencapai 430 orang yang terdiri dari bagian umum, staff, manajemen, produksi, dll.

Seiring berjalannya waktu serta peningkatan mutu tenaga kerja dalam perusahaan baik sistem maupun kualitas tenaga kerja, banyak tenaga kerja yang mangkir dari posisi kerja. Hal ini dikarenakan ada beberapa tenaga kerja yang meninggal dan keluar atau pindah kerja namun perusahaan memutuskan tidak menambah atau mencari pengganti tenaga kerja tersebut dan

memilih untuk memaksimalkan tenaga kerja yang sudah ada.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini menuntut perusahaan untuk terus menjaga kualitasnya. Sehingga perusahaan memutuskan untuk tidak lagi menggunakan cara yang manual dalam produksinya namun sistem produksinya dialihkan dengan sistem produksi semi mekanis. Mesin-mesin didatangkan dengan tujuan agar produktivitas perusahaan berjalan efektif dan efisien serta dapat menjaga kualitas produknya.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan dengan jelas kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban dari masing-masing posisi yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Tentunya, hal ini bertujuan agar setiap komponen dalam perusahaan bisa berfungsi secara optimal, dan roda perusahaan bisa senantiasa bergerak secara efektif dan efisien.

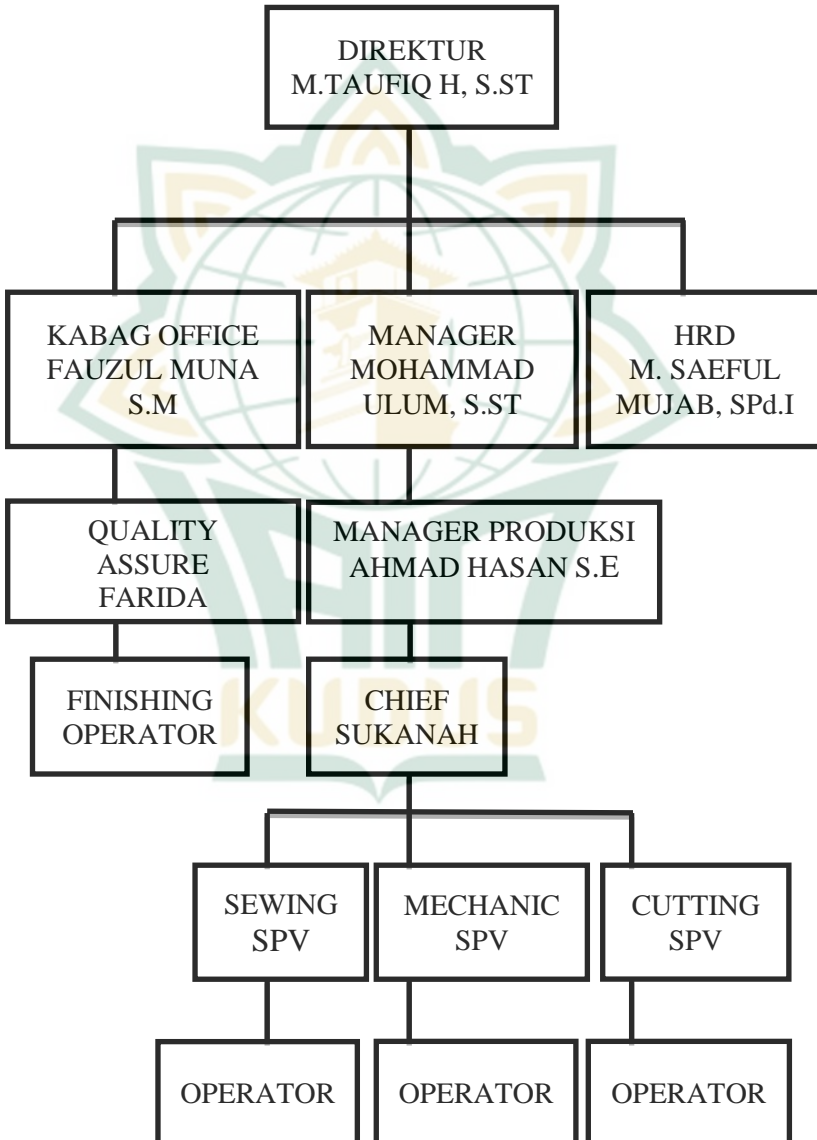
Struktur organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan strategi. Menurut R.W Griffin, struktur organisasi merupakan spesifikasi pekerjaan yang harus dilakukan didalam organisasi serta cara-cara mengaitkan pekerjaan satu dengan yang lainnya. Struktur organisasi mengidentifikasi tanggung jawab untuk setiap posisi. Secara terperinci, struktur organisasi itu menggambarkan:¹

- 1) Aktivitas kerja masing-masing unit dalam organisasi.
- 2) Hubungan diantara masing-masing unit aktivitas.
- 3) Jenis-jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh masing-masing kelompok.

¹ Nana Herdiana Abdurrahman, Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 76.

- 4) Menentukan wewenang dan tanggung jawab masing-masing unit.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Fairuz Group Demak



Sumber: dokumen profil CV. Fairuz Group Demak

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan dalam perusahaan CV. Fairuz Group Demak adalah sebagai berikut:

- 1) Diriektur perusahaan
Merupakan struktur tertinggi di dalam perusahaan, yang mempunyai tugas memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan serta memilih, menentukan, memberi tugas pokok kerja kepada manajer untuk dijabarkan kepada setiap kepala bagian dan mengawasi pekerjaan karyawan.
- 2) Manajer perusahaan
Merupakan struktur di bawah direktur yng bertugas melaksanakan tugas yang diberikan oleh direktur, mengawasi kinerja setiap kepala bagian perusahaan, melakukan pengarahan yang meliputi pembuatan keputusan, supervisi, dan merupakan sistem pengendalian perusahaan.
- 3) Manajer produksi
Mempunyai tugas melakukan perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar dan akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan.
- 4) Departemen sumber daya manusia (*HRD*)
Mempunyai tugas mengembangkan sumber daya manusia atau pekerja dalam suatu perusahaan ataupun organisasi.
- 5) Jaminan kualitas (*Quality assure*)
Mempunyai tugas untuk memastikan produk atau jasa memenuhi standar yang ditetapkan termasuk keandalan, kegunaan, kinerja dan standar kualitas umum yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 6) Supervisor
Mempunyai tugas mengatur pekerjaan para staf pelaksana, membuatkan *job desc* untuk para staf di bawahnya, memotivasi staf di bawahnya agar

dapat melaksanakan tugas dengan baik, membuat jadwal kegiatan untuk staf di bawahnya, melaksanakan pengarahan dengan staf di bawahnya, menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang, menegakkan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tercipta kedisiplinan kerja, mengontrol dan memberi evaluasi terhadap kinerja bawahan.

- 7) Proses penyelesaian (*Finishing*)
Mempunyai tugas memangkas sisa benang (*trimming*), pengecekan pakaian dan penyetricaan (*pressing*), melipat (*folding*), pemasangan label dan stiker harga dan pengepakan (*packing*) pakaian.
- 8) Kepala (*Chief*)
Mempunyai tugas memberikan pelatihan tentang peraturan nasional dan internasional sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- 9) Penjahit (*Sewing SPV*)
Mempunyai tugas dalam proses menjahit ke operator, mengajarkan bagaimana cara menjahit yang benar, dan bagaimana penilaian kualitas jahit.
- 10) Ahli mesin (*Mechanic SPV*)
Mengawasi langsung pekerjaan mekanik dan memberikan petunjuk atas pekerjaan yang dilakukan oleh mekanik, mendistribusikan pekerjaan secara merata kepada mekanik, memeriksa unit sesudah dan sebelum servis oleh mekanik.
- 11) Pemotongan (*Cutting SPV*)
Mempunyai tugas mengkoordinasi, mengarahkan, memonitor dan mengontrol aktivitas, mendistribusikan semua potongan bagian ke produksi dengan kualitas sesuai dengan standar pembeli dan tepat waktu sesuai dengan jadwal produksi.

12) Operator

Mempunyai tugas memastikan kinerjanya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai hasil pengarahan pagi, memastikan segala sesuatu dikerjakan sesuai SOP (*standard operational procedure*), memastikan target yang ditentukan perusahaan tercapai dengan baik, memastikan lingkungan kerja terjaga kerapian dan kebersihannya, memastikan shift selanjutnya memahami tugas yang disampaikan saat pengarahan, menjaga keamanan, memastikan laporan kerja dibuat sebagai bahan pertanggung jawabannya nanti.

f. Proses Produksi

Kegiatan memproduksi barang dan jasa merupakan salah satu kegiatan penting dalam mengelola perusahaan bisnis. Kegiatan produksi akan menciptakan kegunaan (*utility*), yaitu kemampuan produk memuaskan keinginan manusia. Kegunaan yang diciptakan dalam produksi adalah kegunaan bentuk, kegunaan waktu, kegunaan tempat dan kegunaan kepemilikan.²

Manajemen produksi bertanggung jawab memastikan bahwa proses produksi menciptakan nilai dan memberikan manfaat. Dengan demikian, manajer produksi harus mampu menciptakan barang dan jasa berkualitas sehingga dibutuhkan dan diinginkan konsumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen produksi adalah aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya untuk menciptakan dan menambah kegunaan barang dan jasa.³

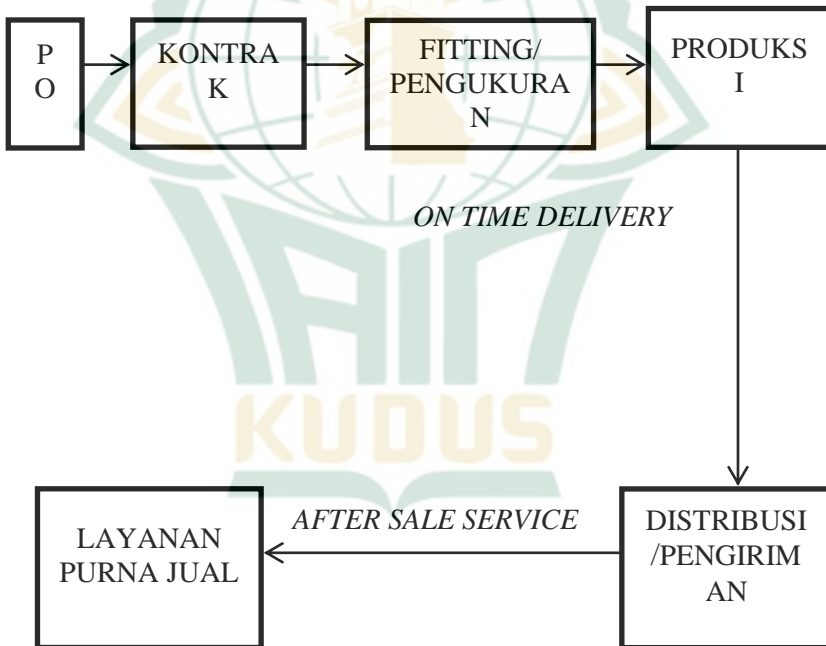
Produksi adalah suatu kegiatan untuk menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang untuk memenuhi kebutuhan. Kegiatan

² Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 351.

³ Nana, *Manajemen Bisnis Syariah*, 352.

menambah daya guna suatu benda tanpa mengubah bentuknya dinamakan produksi jasa. Sedangkan kegiatan menambah daya guna suatu benda dengan mengubah sifat dan bentuknya dinamakan produksi barang. Produksi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam mencapai kemakmuran. Kemakmuran dapat tercapai jika tersedia barang dan jasa dalam jumlah yang mencukupi. Orang atau badan yang melakukan kegiatan produksi disebut dengan produsen.⁴

Gambar 4.2 Alur Produksi CV. Fairuz Group



Sumber: hasil observasi di CV. Fairuz Group Demak

⁴ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 352.

Keterangan:

- 1) PO (*purchase Order*): rincian tentang barang yang akan dibeli oleh pihak pembeli termasuk nama produk, jumlah barang yang dibeli, dan harga barang yang dibeli.
- 2) Kontrak: surat perjanjian antara konsumen dan perusahaan.
- 3) *Fitting/* pengukuran: pengepasan baju yang dipesan.
- 4) Produksi: proses pemotongan kain, penjahitan, membordir, memangkas sisa benang, pengecekan pakaian, penyetrikaan, melipat, pemasangan label dan stiker harga, pengepakan pakaian.
- 5) Distribusi/ pengiriman: proses pengiriman keberbagai daerah.
- 6) Layanan purna jual: jasa yang ditawarkan perusahaan kepada konsumennya setelah transaksi penjualan dilakukan sebagai jaminan mutu untuk produk yang ditawarkan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden karyawan bagian produksi di CV. Fairuz Group Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	23	12,3%
Perempuan	164	87,7%
Total	187	100%

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan bagian produksi yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 164

karyawan, sedangkan sisanya laki-laki sebanyak 23 karyawan.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan bagian produksi di CV. Fairuz Group Demak adalah sebagai berikut:

Table 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persen
17-25 tahun	81	43,3%
26-35 tahun	54	28,9%
Usia	Jumlah	Persen
36-45 tahun	43	23%
45 tahun keatas	9	4,8%
Total	187	100%

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2, memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi yang di ambil sebagai responden sebagian besar berusia antara 17 tahun sampai 25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 17 tahun sampai 25 tahun sebanyak 81 karyawan, responden yang berusia 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 54 karyawan, responden yang berusia 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 43 karyawan, dan responden yang berusia 45 tahun keatas sebanyak 9 karyawan.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan bagian produksi CV. Fairuz Group Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen
SMP	24	12,9%
SMA/SMK	163	87,1%
Total	187	100%

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3, memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi CV. Fairuz Group Demak yang di ambil sebagai responden sebagian memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 163 karyawan, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 24 karyawan.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Menurut Sugiyono statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Analisis statistik deskripsi menggunakan analisis rentang skala.⁵

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skor minimal 1 dan maksimal 5. Skoring jawaban responden tidak dimulai dari 0 tetapi dari angka 1 hingga 5 dengan rentang sebesar 4. Rentang skala jawaban responden ditentukan berdasarkan kriteria three-box method. Rentang 4 dibagi 3 (three box) menghasilkan jarak

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 206.

tentang 1,33. Adapun rentang skala terperinci tertuang tabel 4.4 berikut ini:⁶

Tabel 4.4 Rentang Skala

Rentang	Keterangan
1 - 2,33	Buruk
2,34 - 3,67	Cukup
3,68 - 5,00	Baik

Sumber: Ferdinan⁷

Fungsi rentang skala adalah untuk menjelaskan persepsi responden terhadap semua pernyataan variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut ini adalah jawaban responden dan interpretasi angka rata-rata masing-masing variabel.

a. Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.⁸ Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁶ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), 231.

⁷ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, 231.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 10.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kompensasi

Pernyataan	ST S 1	T S 2	N 3	S 4	S S 5	Mean Skala 5
Mendapatkan gaji setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan perjanjian kerja sebagai balas jasa	0	13	4	101	69	4,20
Mendapatkan upah sesuai jam kerja atau jumlah barang yang dihasilkan	1	11	25	113	37	3,90
Mendapatkan tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan	3	11	51	83	39	3,77
Mendapatkan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan	10	7	102	53	15	3,58
Mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan	7	19	98	51	12	3,22
Total	3,7	3				

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Pernyataan pertama dari variabel kompensasi adalah Mendapatkan gaji setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan perjanjian kerja sebagai balas jasa. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 101 orang menyatakan setuju dan 69 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan gaji setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan perjanjian kerja.

Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan perjanjian kerja. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 4,20. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan mendapatkan gaji setiap bulan atau setiap minggu.

Pernyataan kedua dari variabel kompensasi adalah mendapatkan upah sesuai jam kerja atau jumlah barang yang dihasilkan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 113 orang menyatakan setuju dan 37 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan upah sesuai jam kerja atau jumlah barang yang dihasilkan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mendapatkan upah sesuai jam kerja atau jumlah barang yang dihasilkan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,90. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan Mendapatkan upah sesuai jam kerja atau jumlah barang yang dihasilkan.

Pernyataan ketiga dari variabel kompensasi adalah mendapatkan tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 83 orang menyatakan setuju dan 39 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mendapatkan tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,77. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan mendapatkan tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

Pernyataan keempat dari variabel kompensasi adalah mendapatkan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 53 orang menyatakan setuju dan 15 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mendapatkan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,58. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan mendapatkan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan.

Pernyataan kelima dari variabel kompensasi adalah mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 51 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,22. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan.

b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang,

semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Pernyataan	ST S 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Sering melakukan pekerjaan yang sama setiap hari	6	17	37	104	23	3,64
Perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi	4	9	27	107	40	3,90
Menguasai tugas yang diberikan perusahaan	2	10	26	122	27	3,86
Mampu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan	2	6	30	122	27	3,88
Mampu menerapkan informasi yang diberikan perusahaan	0	9	29	127	22	3,86
Mendapatkan bagian sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki	3	13	56	98	17	3,60
Memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	8	33	125	21	3,85
Pengalaman	2	7	33	115	30	3,87

⁹Rafika Faris, dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja*, 3.

kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan						
	3,80					

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Pernyataan pertama dari variabel pengalaman kerja adalah sering melakukan pekerjaan yang sama setiap hari. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 104 orang menyatakan setuju dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju sering melakukan pekerjaan yang sama setiap hari. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju sering melakukan pekerjaan yang sama setiap hari. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,64. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan sering melakukan pekerjaan yang sama setiap hari.

Pernyataan kedua dari variabel pengalaman kerja adalah perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 107 orang menyatakan setuju dan 40 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,90. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi.

Pernyataan ketiga dari variabel pengalaman kerja adalah menguasai tugas yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 122 orang menyatakan setuju dan 27 orang menyatakan

sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju menguasai tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju menguasai tugas yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,86. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik menguasai tugas yang diberikan perusahaan.

Pernyataan keempat dari variabel pengalaman kerja adalah mampu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 122 orang menyatakan setuju dan 27 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mampu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mampu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,88. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan mampu memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pernyataan kelima dari variabel pengalaman kerja adalah mampu menerapkan informasi yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 127 orang menyatakan setuju dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mampu menerapkan informasi yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mampu menerapkan informasi yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,86. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan mampu menerapkan informasi yang diberikan perusahaan.

Pernyataan keenam dari variabel pengalaman kerja adalah mendapatkan bagian sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 98 orang menyatakan setuju dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju mendapatkan bagian sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju mendapatkan bagian sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,60. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan mendapatkan bagian sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki.

Pernyataan ketujuh dari variabel pengalaman kerja adalah memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 125 orang menyatakan setuju dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,85. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pernyataan kedelapan dari variabel pengalaman kerja adalah pengalaman kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 115 orang menyatakan setuju dan 30 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa

pengalaman kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,87. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan pengalaman kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan.

c. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁰

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	ST S 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Mean Skala 5
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan oleh perusahaan	1	11	25	109	41	3,95
Memaksimalkan penggunaan mesin dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan	6	11	34	106	30	3,76
Supervisor mengawasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan	8	9	29	101	40	3,83

¹⁰ Zuchri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi*, 459.

Memlihara diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja	6	8	38	77	58	3,92
Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan perusahaan	6	10	69	74	28	3,57
Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0	6	76	89	16	3,61
Total						3,77

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Pernyataan pertama dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan oleh perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 109 orang menyatakan setuju dan 41 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan oleh perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,95. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disediakan oleh perusahaan.

Pernyataan kedua dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah

memaksimalkan penggunaan mesin dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 106 orang menyatakan setuju dan 30 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa memaksimalkan penggunaan mesin dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa memaksimalkan penggunaan mesin dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,76. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan memaksimalkan penggunaan mesin dan bahan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Pernyataan ketiga dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah supervisor mengawasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 101 orang menyatakan setuju dan 40 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa supervisor mengawasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa supervisor mengawasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,83. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan supervisor mengawasi pekerjaan yang dilakukan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Pernyataan keempat dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah memelihara diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja. Tanggapan responden pada pernyataan ini

sangat beragam yaitu 77 orang menyatakan setuju dan 58 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa memelihara diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa memelihara diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,92. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori baik dengan memelihara diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja.

Pernyataan kelima dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 74 orang menyatakan setuju dan 28 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar responden setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,57. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pernyataan keenam dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Tanggapan responden pada pernyataan ini sangat beragam yaitu 89 orang menyatakan setuju dan 16 orang menyatakan sangat setuju. Hal ini menandakan, sebagian besar

responden setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki mampu meminimalisir kesalahan. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang tidak setuju bahwa jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan ini adalah sebesar 3,61. Berdasarkan tabel rentang, angka tersebut dalam kategori cukup dengan jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil analisis validitas ditunjukkan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, sedangkan nilai r hitung dapat dilihat dalam *corrected item total correlation* pada program SPSS. Kemudian untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel product moment dengan $df = N-2$. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 187 responden, jadi $df = 187 - 2 = 185$, maka besar r tabel adalah 0,143. Untuk pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid atau bisa juga dengan menggunakan $pvalue < alpha$ dimana $alpha$ sebesar 5% atau 0,05. Ringkasan hasil tersebut terdapat pada tabel yang menggunakan program SPSS sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,522	0,143	Valid
Indikator 2	0,577	0,143	Valid
Indikator 3	0,560	0,143	Valid
Indikator 4	0,612	0,143	Valid
Indikator 5	0,598	0,143	Valid

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,143$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi adalah valid untuk dijadikan produktivitas kerja karyawan.

2) Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,474	0,143	Valid
Indikator 2	0,387	0,143	Valid
Indikator 3	0,607	0,143	Valid
Indikator 4	0,642	0,143	Valid
Indikator 5	0,590	0,143	Valid
Indikator 6	0,483	0,143	Valid

Indikator 7	0,67 0	0,14 3	Valid
Indikator 8	0,43 3	0,14 3	Valid

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,143$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel pengalaman kerja adalah valid untuk dijadikan produktivitas kerja karyawan.

3) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk variabel produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0,374	0,143	Valid
Indikator 2	0,602	0,143	Valid
Indikator 3	0,621	0,143	Valid
Indikator 4	0,505	0,143	Valid
Indikator 5	0,527	0,143	Valid
Indikator 6	0,476	0,143	Valid

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,143$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variable produktivitas kerja karyawan adalah valid untuk dijadikan produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas dari tiap – tiap variabel seperti di variabel kompensasi, pengalaman kerja, serta produktivitas kerja karyawan maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS dan ditunjukkan dengan besarnya nilai alpha (α). Uji reliabilitas menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika cronbach's alpha based on standardized items $> 0,70$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Dimana berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,766	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,745	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,746	$r_{\alpha} > 0,70$	Reliabel

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel-variabel seperti kompensasi, pengalaman kerja serta produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak dalah reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach $> 0,70$.

sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual (pengganggu) yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov*.

Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data terdistribusi secara normal. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah maksimal sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan ketentuan, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Nilai signifikansi	Signifikansi	Keterangan
0,58	$0,58 > 0,05$	Berdistribusi normal

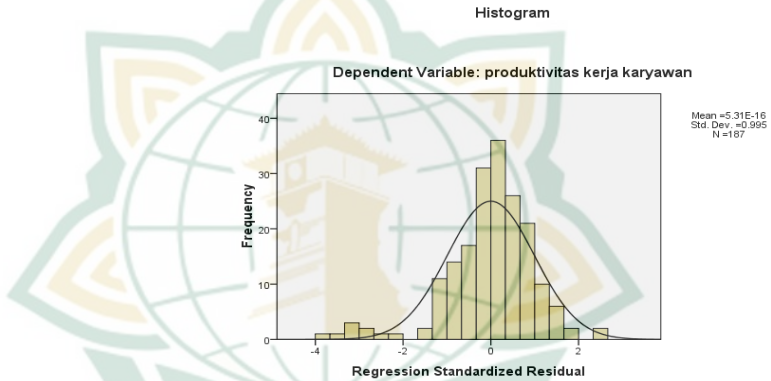
Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) adalah $0,058 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data

yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

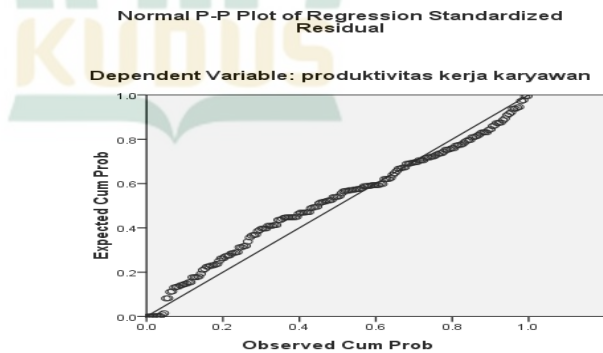
Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik histogram dan grafik normal Probability Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusannya.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Berdasarkan data diatas, pada grafik hisogram residual data telah menunjukkan kurva normal yang mentuk lonceng sempurna, selain itu berdasarkan pada gambar 4.4 gambar P-P Plot, terlihat titik-titik menyebar digaris diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi di antara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinieritas. Model regresi bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0.10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,736	1,359	Bebas multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,736	1,359	Bebas multikolinieritas

Sumber : hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi 0,736 dan nilai *tolerance* variabel pengalaman kerja 0,736, nilai variabel VIF kompensasi 1,35 dan nilai VIF pengalaman kerja 1,359. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* < 0,1 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson dimana tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson (DW) terletak di antara $2 - d_l$ dan $2 + d_u$. Dari hasil pengolahan SPSS sebagai tabel 4.13

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

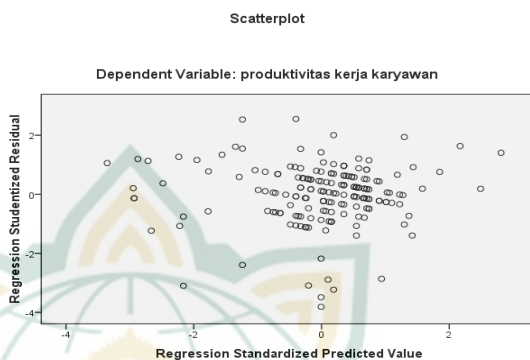
Model	Durbin-Watson
1	1,268

Sumber: data yang diolah SPSS'17, 2019

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,268. Nilai tersebut ternyata lebih besar dari 0 dan kurang dari d_l ($0 < 1,268 < 1,737$), sehingga tidak ada keputusan. Dengan demikian asumsi autokorelasi belum terpenuhi. Dikarenakan penelitian ini bukan penelitian runtut waktu, maka uji autokorelasi dapat diabaikan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS, sebagai berikut:

Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3. Uji Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian dengan asumsi klasik, maka peneliti melakukan pengujian regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan perubahan produktivitas kerja karyawan dikarenakan adanya perubahan kompensasi dan pengalaman kerja. Hasil dengan menggunakan program SPSS 17 yang sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	13,192
Kompensasi (X1)	0,219
Pengalaman Kerja (X2)	0,178

Sumber : hasil data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Persamaan regresi linier berganda sebagaimana berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 13,192 + 0,219 X_1 + 0,178 X_2 + 0,05$$

Dimana :

Y : produktivitas kerja karyawan

a : konstanta

b1 : koefisien regresi kompensasi

b2 : koefisien regresi pengalaman kerja

X1 : kompensasi

X2 : pengalaman kerja

e : standar eror

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 13,192. Artinya apabila variabel kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) dianggap konstan (nilainya 0) maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebanyak yaitu 13,192. Penjelasan tersebut artinya produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak tetap dipengaruhi oleh kompensasi dan pengalaman kerja meskipun ada variabel lain diluar penelitian yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (b1) bertanda positif sebesar 0,219. Artinya setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas. Semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (b2) bertanda positif sebesar 0,178.

Artinya setiap kenaikan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,178. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik pengalaman kerja yang didapatkan maka semakin meningkatkan produktivitas.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 17 maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,343 ^a
R Square	0,118

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada R. berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.343^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kompensasi dan pengalaman kerja, memiliki hubungan

terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dalam R^2 besarnya 0.118. Ini berarti variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengalaman kerja, yang diturunkan dalam model presentase sebesar 11,8% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 11,8%. Variasi produktivitas kerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 11,8\% = 88,2\%)$ produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah populasi tempat sampel diambil memiliki korelasi multiple (R) nol atau apakah terdapat sebuah relasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen.¹¹ Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , dan H_3 diterima.

¹¹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 180.

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

Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F

F hitung	F tabel	Keterangan
12,268	3,04	$12,268 > 3,04$

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

Dalam penelitian ini, F tabel pada *level of significanse* (tingkat signifikan) α 5% atau 0,05 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,050$) dan nilai F hitung sebesar 12,268 dan F tabel sebesar 3,04 ($DF1 = 2$ dan $DF2 = n-k-1 = 187-2-1=184$) sehingga dapat disimpulkan ($12,268 > 3,04$) F hitung lebih besar dari F tabel, dengan demikian **H_0 ditolak** dan **H_3 diterima** yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

d. Uji t

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.¹² Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS

¹² Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 180.

versi 17 maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T table	Koefisien Sig
Kompensasi (X1)	2,358	1,972	0,019
Pengalaman Kerja (X2)	2,525	1,972	0,012

Sumber: data primer yang diolah SPSS'17, 2019

- a) Uji t pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4,18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,358 dan tingkat probabilitas signifikan-t ($p-value$) sebesar 0,019. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,358 > 1,972$ dan $p-value 0,019 < (\alpha) 0,05$, maka **H_0 ditolak** dan **H_1 diterima**. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak

- b) Uji t pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,525 dan tingkat probabilitas signifikan-t ($p-value$) sebesar 0,012. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,252 > 1,972$ dan $p-value 0,012 < (\alpha) 0,05$, maka **H_0 ditolak** dan **H_2 diterima**. Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora, Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan

sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.¹³ Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin tercapainya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.¹⁴

Hasil pengujian hipotesis H1 telah membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{tabel} sebesar 1,972 dan t_{hitung} sebesar 2,358 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,358 > 1,972$). Dan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian **H1 diterima** yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai korelasi regresi sebesar 0.219 diartikan positif bahwa apabila kompensasi naik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Dari hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. CV. Fairuz Group Demak dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan CV. Fairuz Group Demak selama ini menurut para karyawan belum sesuai dengan harapan para karyawan. Sehingga para karyawan belum termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

¹³ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 10.

¹⁴ Veithzal Rifai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), 543.

Hasil penelitian ini sesuai penelitiannya Zuchri Abdussamad bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Handoko, pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵ Pengalaman kerja lebih banyak akan mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Dengan semakin banyaknya pengalaman maka tingkat kepuasan akan meningkat di mana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki.¹⁶

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{tabel} sebesar 1,972 dan t_{hitung} sebesar 2,525 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,525 > 1,972$). Dan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian **H2 diterima** yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai korelasi regresi sebesar 0,178 diartikan positif bahwa apabila pengalaman kerja naik maka akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Dari hasil pengujian membuktikan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang

¹⁵Rafika Faris, dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jurnal Manajemen* 4, (2016): 3.

¹⁶ Yanti Itafia, Dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industry Tenun Jurnal Manajemen* 2, (2014): 3.

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang mudah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut.

Hasil penelitian ini Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Itafia Wayan Cipta Yudiaatmaja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,268 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,04 (probabilitas 0,05 $df_1 = 2$, $df_2 = 184$), $F_{hitung} > F_{tabel} = 12,268 > 3,04$ hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian **H3 diterima**. Hasil dari koefisien determinasi yaitu nilai R Adjusted Square (R^2) = 0,118, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 11,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 88,2% dikontribusikan oleh variabel lain diluar penelitian.

produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁷ Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi.

¹⁷ Zuchri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi JiwaSRAYA Gorontalo Jurnal Manajemen* 18, no. 03 (2014): 459.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Dengan demikian pula sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Jika karyawan memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang mudah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut.

