

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pasar Kliwon Kudus

Pasar Kliwon merupakan pasar terbesar di Kota Kudus. Di namakan pasar Kliwon karena dulu pertama kali pasar ini hanya buka pada hari Kliwon saja (penanggalan jawa). Tetapi sekarang karena sudah ramai dan menjadi pasar terbesar di Kota kudus bahkan di Karisidenan Pati maka pasar ini kemudian buka setiap hari. Pasar yang di renovasi menjadi bangunan tiga lantai setelah mengalami kebakaran pada tahun 1996 ini merupakan pusat grosir tekstil dan konveksi terbesar se-karisidenan pati. Terdiri dari 2.355 kios yang 75 % nya merupakan kios grosir konveksi dan tekstil ini, di akui paling murah di tingkat Karisidenan pati bahkan mungkin jawa tengah, kata bapak haji hartono yang kami temui di kantornya.¹

Disamping itu pasar Kliwon juga merupakan barometer peningkatan perekonomian masyarakat Kudus dan sekitarnya. Dengan melihat ramai tidaknya Pasar Kliwon kita bisa melihat perekonomian di Kota Kudus dan Sekitarnya. Jika Pasar ini ramai berarti berarti ekonomi warga masyarakat sekitar kudus secara umum relatif bagus. Begitu pula sebaliknya. Pasar Kliwon Kudus saat ini menjadi pusat perdagangan grosir di pulau Jawa bagian Timur, hal ini bisa dilihat para pembeli yang datang tidak hanya dari Daerah Jawa Tengah sendiri, namun pedagang dari daerah Jawa Timur seperti Tuban, Gresik, Bojonegoro sampai dengan Malang banyak yang berbelanja di Pasar ini. Hal ini tidak mengherankan karena sejak dahulu kota Kudus dikenal dengan para pedagangnya yang gigih dan ulet dalam memasarkan barang-barang sampai kemana-mana. Selain itu Sunan Kudus dalam sejarah penyebaran Islam di pulau Jawa dikenal juga sebagai

¹ <http://pasar-kudus.blogspot.co.id/>, diakses 29 Juli 2016.

ulama yang pandai berdagang, dan hal inilah menjadikan warga Kudus saat lalu dan sekarang terkenal sebagai pedagang –pedagang besar dengan menjual berbagai Jenis barang.

Karena kelengkapan barang dan juga harga yang bersaing itulah saat ini Pasar Kliwon menjadi tempat kulakan berbagai jenis kebutuhan dari tekstil, pakaian jadi, sepatu, berbagai jenis aksesoris sampai dengan kebutuhan pokok semua ada di sana. Jika dibandingkan dengan Semarang barang-barang di pasar Kliwon ini jauh lebih beragam, sehingga pedagang dari Jawa Timur banyak yang datang setiap harinya untuk berbelanja di pasar Kliwon ini. Jika dihitung pedagang yang berjualan di pasar ini ada seribu lebih dari yang menempati los-los kecil sampai dengan kios-kios yang cukup besar dengan mempekerjakan pegawai mencapai puluhan orang. Keunikan dari Pasar dua lantai ini adalah penempatan pedagang yang merata, dalam setiap blok sehingga para pembeli yang mencari barang tidak akan kesulitan.²

Selain itu tempat parkirnya pun cukup luas sehingga para penjual seperti sales yang menawarkan barang atau pembeli yang mau belanja barang tidak kesulitan menempatkan kendaraan sebagai pengangkut barang. Untuk harganya pun menurut beberapa pembeli di Pasar Kliwon ini cukup murah jika dibandingkan di pasar-pasar lain, sehingga barang dari Pasar Kliwon ini jika dijual kembali di daerah lain masih mendapatkan keuntungan yang lumayan. Oleh karena itulah dari waktu ke waktu pasar ini tidak sepi dari pembeli yang datang dari berbagai penjuru kota Kudus seperti Jepara, Demak, Pati dan juga kota-kota di Jawa Timur hal ini bisa dilihat dari kendaraan yang diparkir mencapai ratusan mobil

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan toko konveksi Pasar Kliwon Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan

² <http://pasar-kudus.blogspot.co.id/>, diakses 29 Juli 2016.

atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan toko konveksi Pasar Kliwon Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 85 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 85 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	55	65%
Perempuan	30	35%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang atau 65%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun dan responden yang berusia 40-49 tahun yang seluruhnya berjumlah 85 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	30	35%
30-39 tahun	46	55%
40-49 tahun	9	10%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 85 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 30 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 46 orang atau 55% dan usia 40-49 tahun sebanyak 9 orang atau 10%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan Toko konveksi di pasar Kliwon Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk toko maupun bagi karyawan.

3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 85 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP	9	11%
SMA	76	90%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 85 responden, tidak ada responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SD. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang ada adalah berpendidikan SMA sebesar 76 orang atau 90% dan SD sebesar 9 orang atau 11%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan toko konveksi di pasar Kliwon Kudus sebagian besar adalah berpendidikan SMA, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada toko konveksi di pasar Kliwon Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 85 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
kurang dari 5 tahun	39	46%
lebih dari 5 tahun	46	54%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 85 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di toko kurang dari 5 tahun sebanyak 39 responden atau 46% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 54% dari total keseluruhan responden.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

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

a. Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	0.714	0.2108	Valid
Q2	0.607	0.2108	Valid
Q3	0.623	0.2108	Valid
Q4	0.439	0.2108	Valid
Q5	0.554	0.2108	Valid
Q6	0.484	0.2108	Valid
Q7	0.757	0.2108	Valid
Q8	0.662	0.2108	Valid
Q9	0.738	0.2108	Valid
Q10	0.524	0.2108	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 85 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.2108. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel motivasi yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Disiplin kerja (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0.798	0.2108	Valid
Q2	0.701	0.2108	Valid
Q3	0.646	0.2108	Valid
Q4	0.653	0.2108	Valid
Q5	0.748	0.2108	Valid
Q6	0.592	0.2108	Valid
Q7	0.744	0.2108	Valid
Q8	0.520	0.2108	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 85 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.2108. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson*

correlation) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0.788	0.2108	Valid
Q2	0.682	0.2108	Valid
Q3	0.730	0.2108	Valid
Q4	0.510	0.2108	Valid
Q5	0.640	0.2108	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 85 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.2108. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Produktivitas kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias.

Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	10 Item	0.762	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	8 Item	0.776	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	5 Item	0.791	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X 1, X 2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 85 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, serta tingkat penyimpangan penyebaran (standar deviasi) dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel

penelitian yang meliputi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus.

1. Variabel Motivasi (X1)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi (X1)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1.00-1.80 ³	Sangat Rendah	0	0%
2	1.81-2.60	Rendah	1	1%
3	2.61-3.40	Sedang	10	12%
4	3.41-4.20	Tinggi	54	64%
5	4.21-5.00	Sangat Tinggi	20	24%
Jumlah			85	100%

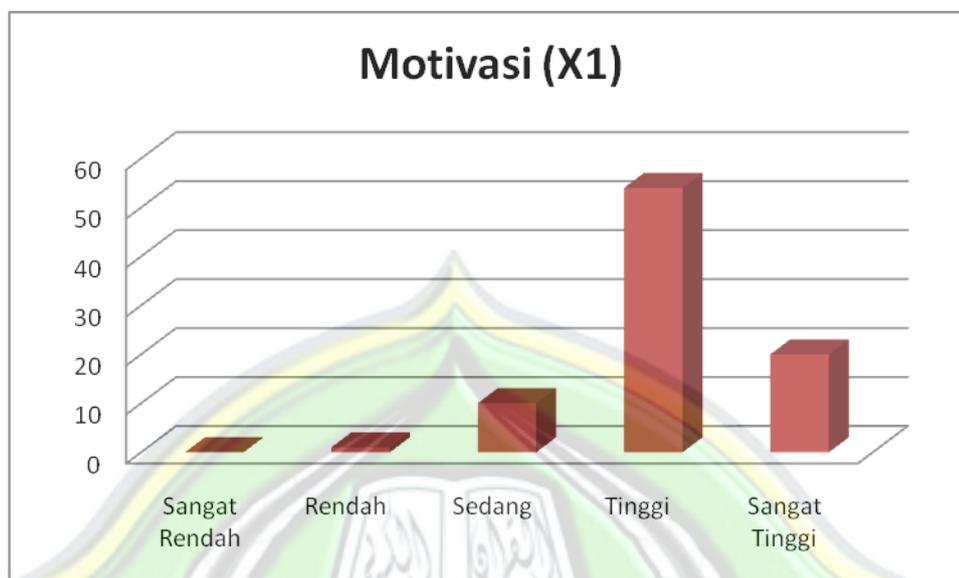
Sumber : data primer yang diolah, 2016

Data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan⁴ dengan nilai sangat tinggi sebesar 24%, sedang sisanya yang menjawab tinggi yaitu sebesar 64%, sedang 12%, rendah sebesar 1%, dan sangat rendah sebesar 0%. Jika disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :

³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, hal. 203.

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

Gambar 4.1
Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi (X1)



Sumber : data primer yang diolah, 2016

2. Variabel Disiplin kerja (X2)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Tanggapan Responden terhadap Disiplin kerja (X2)

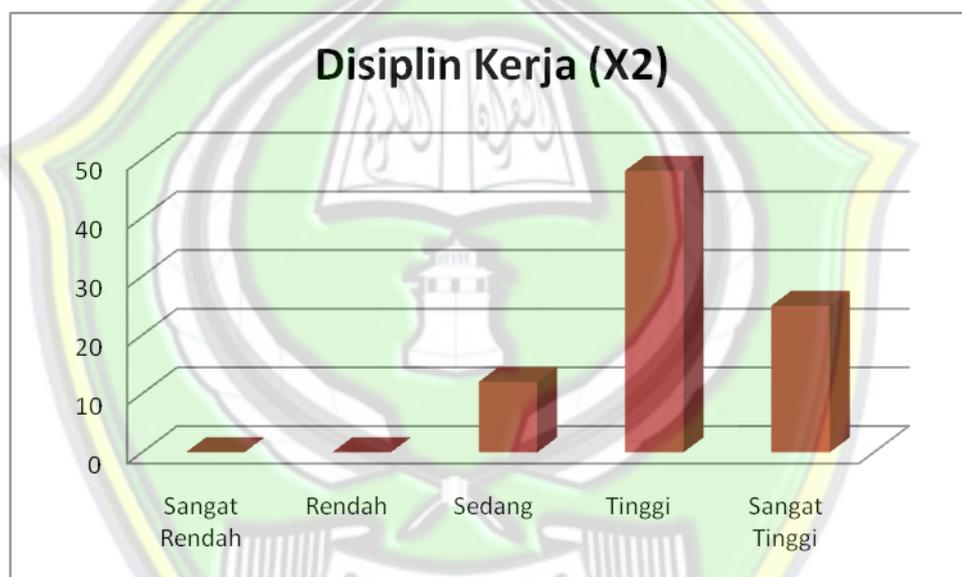
Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1.00-1.80	Sangat Rendah	0	0%
2	1.81-2.60	Rendah	0	0%
3	2.61-3.40	Sedang	12	14%
4	3.41-4.20	Tinggi	48	56%
5	4.21-5.00	Sangat Tinggi	25	29%
Jumlah			85	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi dengan nilai sangat tinggi sebesar 29%, sedang sisanya yang menjawab tinggi yaitu sebesar 56%, sedang 14%, rendah sebesar 0%, dan sangat rendah sebesar 0%. Jika disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :

Gambar 4.2

Hasil Tanggapan Responden terhadap Disiplin kerja (X2)



Sumber : data primer yang diolah, 2016

3. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Dari hasil analisis data berdasarkan persepsi responden mengenai variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Tanggapan Responden terhadap Produktivitas kerja (Y)

Kategori	Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1.00-1.80	Sangat Rendah	0	0%
2	1.81-2.60	Rendah	2	2%
3	2.61-3.40	Sedang	22	26%
4	3.41-4.20	Tinggi	47	55%
5	4.21-5.00	Sangat Tinggi	14	16%
Jumlah			85	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai dengan nilai sangat tinggi sebesar 16%, sedang sisanya yang menjawab tinggi yaitu sebesar 55%, sedang 26%, rendah sebesar 2%, dan sangat rendah sebesar 0%. Jika disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :

Gambar 4.3

Hasil Tanggapan Responden terhadap Produktivitas kerja (Y)



Sumber : data primer yang diolah, 2016

E. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

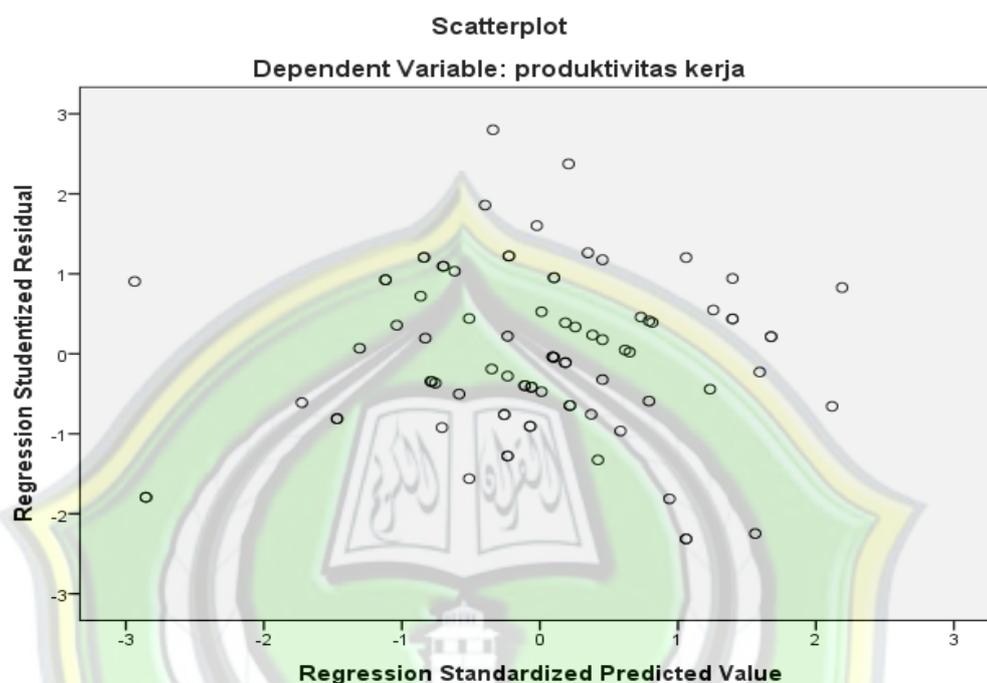
Variabel	Tolerance	VIF
motivasi	0.488	2.051
disiplin kerja	0.488	2.051

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin Watson	2.227

Sumber : Data primer diolah, 2016

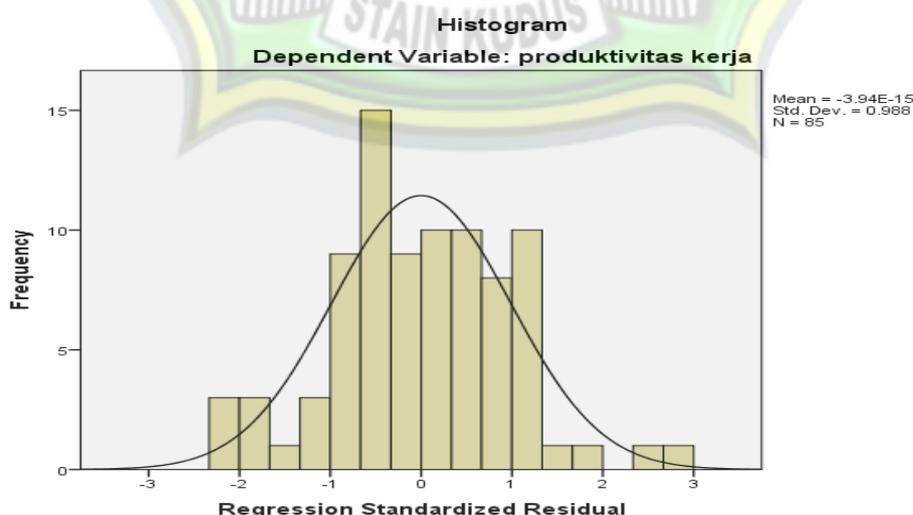
Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2.227 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 85 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai dl 1.600 dan nilai du 1.696. Oleh karena nilai DW 2.227 diantara $du < DW < 4 - du$ yaitu $(1.696 < 2.227 < 2.304)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

4. Uji Normalitas

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

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

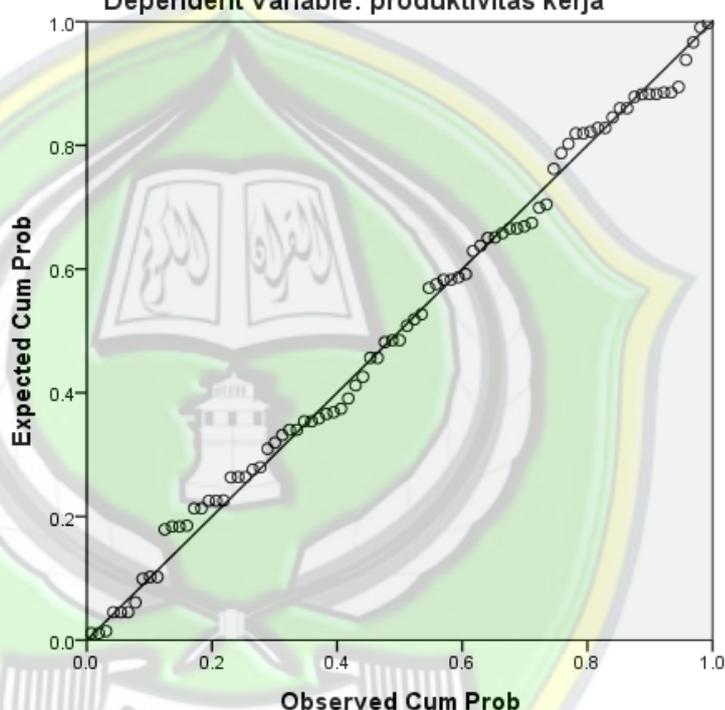
Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.6

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: produktivitas kerja



Sumber : Data primer diolah, 2016

F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi linier Berganda

Variabel	Koefisien B
Konstanta	0.985
Motivasi	0.259
Disiplin kerja	0.456

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0.985 + 0.259X_1 + 0.456X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja studi pada toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 0.985, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti motivasi, disiplin kerja, maka variabel terikat Produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.
- a. Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.259. Artinya variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel motivasi (X_1) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat apabila variabel motivasi (X_1) turun maka Produktivitas kerja (Y) akan menurun.
- b. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.456. Artinya variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan

Produktivitas kerja (Y), apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat maka Produktivitas kerja (Y) akan meningkat atau apabila variabel disiplin kerja (X2) turun maka Produktivitas kerja (Y) akan menurun.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Interpretasi
Motivasi	1.899	1.6636	berpengaruh
Disiplin kerja	3.482	1.6636	berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

a. Pengujian Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 85-2-1 = 82$ diperoleh $t_{tabel} = 1.6636$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.899. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($1.899 > 1.6636$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus, sehingga H_1 diterima.

b. Pengujian Terhadap Variabel Disiplin kerja (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 85-2-1 = 82$

diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.6636$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.482. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3.482 > 1.6636$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus, sehingga H_1 diterima.

3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu di duga terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= 2 dk penyebut= 85 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3.15 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	25.827
Nilai Sig.	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2015

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 25.827 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($25.827 > 3.15$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa di duga terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus dapat diterima dan terbukti benar, sehingga **H3 diterima**.

4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan toko konveksi di Pasar Kliwon Kudus, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah motivasi (X1), disiplin kerja (X2). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0.622 ^a
<i>R square</i>	0.386

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.622^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.386. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), yang diturunkan dalam model sebesar 38.6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja sebesar

38.6%. Variasi produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 38.6\% = 61.4\%)$ produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($1.899 > 1.6636$), sehingga motivasi seorang karyawan dalam hal ini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64% responden ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pemilik selalu memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Selama ini pemilik memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan. Saat bekerja responden mau mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik. Responden berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh karyawan yang lain terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Sedangkan menurut T. R. Mitchell seperti dikutip Kreiner dan Kinicki, motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.⁵

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($1.899 > 1.6636$), sehingga disiplin kerja karyawan misalnya datang bekerja tepat waktu terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu responden selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Responden selalu hadir tepat waktu pada saat berangkat bekerja. Selama bekerja, responden menggunakan alat-alat toko dengan baik. Responden selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Peraturan yang ditetapkan menjadikan responden termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pemilik terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebanyak 56% responden menjawab setuju bahwa responden harus menaati peraturan yang telah ditetapkan pemilik. Karyawan yang tidak

⁵ Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi. Dalam melakukan tugas, responden jarang melakukan kesalahan.

Disiplin kerja menurut Sutrisno adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semua terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu kegiatan organisasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.⁶

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

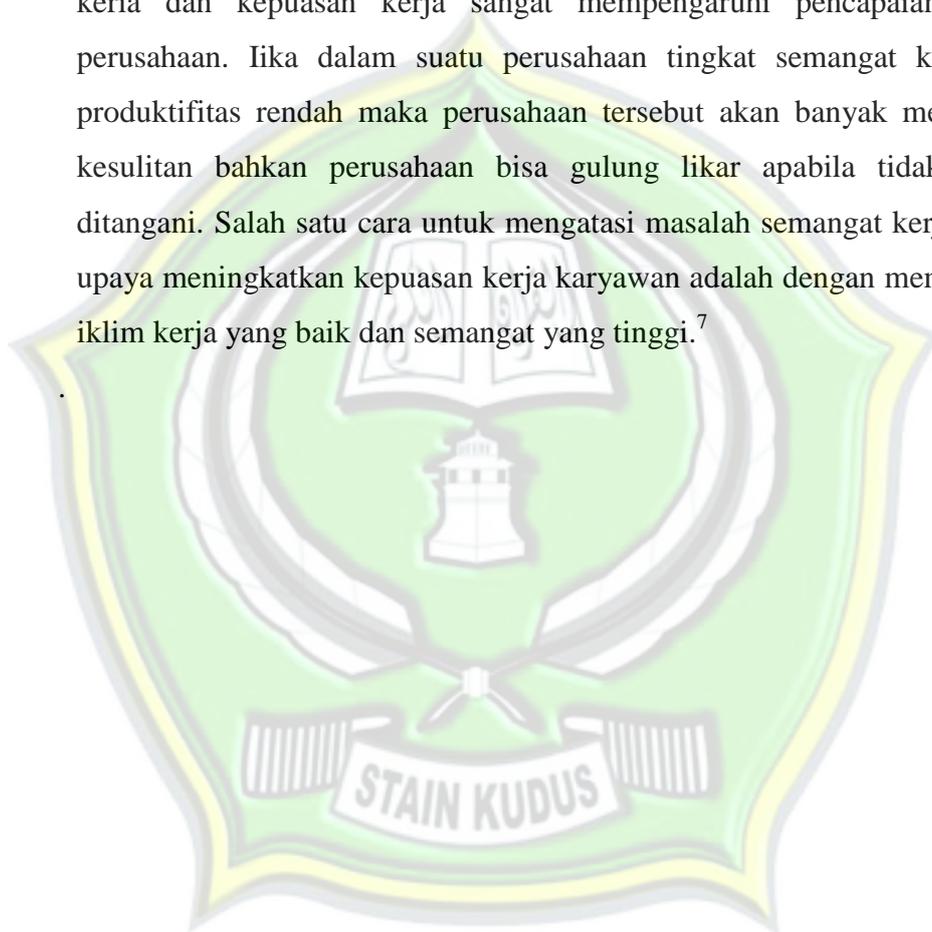
Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan toko Konveksi di Pasar Kliwon Kudus, sesuai dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($25.827 > 3.15$), sehingga motivasi seorang karyawan dalam bekerja serta disiplin kerja karyawan misalnya datang bekerja tepat waktu terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Sebanyak 55% responden setuju bahwa responden memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok responden. Responden mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di toko. Pekerjaan yang responden tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja responden. Responden mampu bekerja sesuai

⁶ *Ibid.*

dengan standar pemilik toko. Responden dapat melayani pelanggan tepat waktu.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung likar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi.⁷



⁷ Agrisna Puspita Sari, *Op. Cit*, hal. 5.