

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

CV. Indah Jaya Toys adalah perusahaan mainan yang beralamat Jl. Undip Teluk Awur di Desa Tegalsambi Rt 11/Rw 02 Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. CV. Indah Jaya Toys memiliki tenaga kerja produksi kurang lebih dari 70 orang dari tenaga kerja staff dan lainnya 40 orang. Modal kepemilikan 100 % adalah modal sendiri dan pengiriman barang yang dilakukan keseluruh wilayah Indonesia. Untuk penjualan, tiap minggu CV. Indah Jaya Toys mampu melakukan pengiriman 4 truck dengan masing-masing bentuk truck (tanggun, box, kandang sapi, terpal). Semua kebijakan di dalam lingkungan CV. Indah Jaya Toys tergantung pemilik, dan dibantu oleh 1 manager. Urusan bagian keuangan dilaksanakan oleh karyawan bagian keuangan dan urusan dalam hal muat dilakukan oleh kepala gudang. Bagian gudang sendiri mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pengecekan barang-barang yang akan dikirim.

#### **1.2. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden mempunyai tujuan menjelaskan karakteristik responden yang terdiri dari beberapa data diri responden tersebut. Gambaran umum responden yang akan dibahas diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 86 responden dalam banyaknya jumlah karyawan CV. Indah Jaya Toys Jepara. Dalam pembahasan ini disajikan data mengenai responden meliputi

jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

### 1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dikelompokkan disajikan pada tabel 4.1

**Tabel 4. 1.**

#### **Deskripsi Responden Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	53	61 %
2	Perempuan	33	39%
	Total	86	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dengan melihat tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki presentase sebesar 61% dari 86 responden, artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 53 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki presentase sebesar 39% dari 86 responden, artinya bahwa jumlah responden perempuan terdiri dari 33 orang. Karyawan CV. Indah Jaya Toys Jepara lebih dominan laki-laki daripada perempuan karena laki-laki memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga lebih produktif ketika bekerja.

### 1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat umur responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 2****Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persentase (orang)
1	17-20 Tahun	14	16%
2	21-28 Tahun	47	55%
3	29-50 Tahun	25	29%
Total		86	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan didominasi oleh karyawan yang berumur 21-28 tahun yaitu dengan presentase sebesar 55% dari 86 responden yang artinya jumlah karyawan dengan umur 21-28 tahun terdiri dari 47 orang. CV. Indah Jaya Toys Jepara telah berdiri tidak cukup lama sehingga karyawan yang bekerja merupakan karyawan yang memang baru dan ada yang lama juga di perusahaan CV. Indah Jaya Toys Jepara.

**1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 3****Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Kelompok Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (Orang)
1	S1	-	
2	SMA/SMK	65	76%
3	SMP	14	16%
4	Lain-lain	7	8%
Total		86	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dengan melihat tabel 4.3 sebagian besar pendidikan terakhir responden

adalah SMA/SMK yaitu sebesar 65 orang dengan 76%. CV. Indah Jaya Toys Jepara memiliki karyawan yang bekerja paling banyak berkependidikan pada SMA/SMK karena lebih mengetahui dalam berbagai pengetahuan yang nyata.

#### 1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :

**Tabel 4. 4**

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>NO</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (Orang)</b>
<b>1</b>	<b>&lt; 1 Tahun</b>	<b>56</b>	<b>65%</b>
<b>2</b>	<b>&gt;1 - 5 Tahun</b>	<b>30</b>	<b>35%</b>
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Indah Jaya Toys Jepara yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki pengalaman bekerja di perusahaan selama < 1 tahun sebanyak 56 orang (65%). Sedangkan karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama > 1 tahun – 5 tahun sebanyak 30 orang (35%). Menunjukkan bahwa sampel dalam peneliti ini didominasi karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun, hal tersebut terjadi dikarenakan umur dari CV. Indah Jaya Toys Jepara yang baru kurang lebih 1,5 tahun dan banyaknya karyawan mengundurkan diri.

#### 1.3. Deskripsi Variabel

Setelah mengetahui karakteristik diatas, maka, tahap selanjutnya adalah

hasil olahan data primer yakni berdasarkan jawaban responden mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivai Karyawan pada CV. Indah Jaya Toys Tahunan Jepara. Kemudian Variabel yang digunakan adalah Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan sebagai variabel independen dan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen.

### 1.3.1. Deskripsi Jawaban Responden tentang Pengalaman Kerja

Indikator Pengalaman Kerja terdiri dari : Lama Kerja, Pengetahuan, Keterampilan dan Penguasaan. Hasil tanggapan dari 86 reponden ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X1.1	13	65	71	284	2	6	0	0	0	0	355	4.12
X1.2	16	80	63	252	7	21	0	0	0	0	353	4.11
X1.3	9	45	59	236	18	54	0	0	0	0	335	3.90
X1.4	15	75	59	236	8	24	4	8	0	0	343	3.99

Sumber : lampiran 2

- a. Indikator variabel X1.1 “**Lama Kerja**” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “**Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja**”. Persepsi reponden terhadap indicator X1.1 sebesar 4.12
- b. Indikator variabel X1.2 “Pengetahuan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Persepsi responden terhadap indicator X1.2 sebesar 4.11

- c. Indikator variabel X1.3 “Keterampilan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya mempunyai keterampilan dalam bidang apapun dalam perusahaan”. Persepsi responden terhadap indicator X1.3 sebesar 3.90.
- d. Indikator variabel X1.4 “Penguasaan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan”. Persepsi responden terhadap indicator X1.4 sebesar 3,99.

Berdasarkan ke empat indikator Pengalaman Kerja yang paling tertinggi meannya adalah indikator variabel X1.1 dengan nilai rata-rata (mean) jawaban responden yaitu 4.12 tentang Lama Kerja “Lama kerja menjadikan keterbiasaan dalam menjalankan pekerjaan yang memudahkan pekerjaan untuk mencapai produktivitas kerja”.

### 1.3.2. Deskripsi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja terdiri dari : Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Absensi, Tingkat Kewaspadaan Tinggi dan Bekerja Etis. Hasil tanggapan dari 86 reponden ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 6**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X2.1	27	135	48	192	11	33	0	0	0	0	360	4,19
X2.2	25	125	55	220	6	9	0	0	0	0	354	4,12
X2.3	30	150	42	168	12	36	2	4	0	0	358	4,16
X2.4	24	120	51	204	10	30	1	2	0	0	356	4,14
X2.5	21	105	55	220	10	30	0	0	0	0	355	4,13

Sumber : lampiran 2

- a. Indikator Variabel X2.1 “**Kehadiran**“ dengan pernyataan kuesioner berbunyi “**Saya selalu hadir tepat waktu saat jam kerja dimulai**”. Persepsi responden terhadap indikator X2.1 sebesar 4.19.
- b. Indikator variabel X2.2 “Ketaatan pada peraturan kerja” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya taat dalam peraturan pekerjaa yang telah ditentukan oleh perusahaan”. Persepsi responden terhadap indikator X2.2 sebesar 4.12.
- c. Indikator variabel X2.3 “Ketaatan terhadap absensi” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya taat dalam absensi dan tidak pernah membuat absensi menjadi jelek”. Persepsi responden terhadap indikator X2.3 sebesar 4.16.
- d. Indikator variabel X2.4 “Tingkat kewaspadaan tinggi” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya bekerja selalu berhati-hati dalam bekerja dan selalu waspada”. Persepsi responden terhadap indikator X2.4 sebesar 4.14.
- e. Indikator variabel X2.5 “Bekerja Etis” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti saat melakukan pekerjaan”. Persepsi responden terhadap indikator X2.5 sebesar 4.13.

Berdasarkan ke lima indikator Disiplin Kerja yang paling tertinggi meannya adalah indikator variabel X2.1 dengan nilai rata-rata (mean) jawaban responden yaitu 4.27 tentang Kehadiran “ Dengan kehadiran absensi ini wajib dalam perusahaan, karna dalam perusahaan, banyaknya yang hadir dalam tepat

waktu maka meningkatnya produktivitas dalam perusahaan”.

### 1.3.3. Deskripsi Jawaban Responden tentang Motivasi Karyawan

Indikator Motivasi Karyawan terdiri dari : Memiliki Tanggung Jawab Sendiri, Prestasi Kerja, Peluang untuk Maju Keinginan, Sikap dan nilai terhadap Individu. Hasil tanggapan dari 86 responden ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 7**

**Distribusi Frekuensi Vaeriabel Motivasi Karyawan**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X3.1	25	125	45	180	14	42	2	4	0	0	351	4.08
X3.2	5	25	15	60	55	165	10	20	1	1	271	3.15
X3.3	22	110	38	152	22	66	4	8	0	0	336	3.90
X3.4	25	125	25	100	23	69	9	18	4	4	316	3.67

Sumber : Lampiran 2

- a. Indikator Variabel X3.1 “**Memiliki Tanggung Jawab Sendiri**” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “**Saya akan bersedia melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan**”. Persepsi responden terhadap indikator X3.1 sebesar 4.08.
- b. Indikator Variabel X3.2 “Prestasi Kerja” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya mempunyai prestasi kerja dibidang manapun”. Persepsi responden terhadap indikator X3.2 sebesar 3.15.
- c. Indikator Variabel X3.3 “Peluang untuk Maju Keinginan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya harus yakin dalam bekerja agar dapat mencapai keinginan yang baik dalam perusahaan”. Persepsi responden terhadap indikator X3.3 sebesar 3.90.



- d. Indikator Variabel X3.4 “Sikap dan Nilai terhadap Individu” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya harus bekerja sama dengan yang lain, dan bisa menjadi lebih baik dari yang lain”. Persepsi responden terhadap indikator X3.4 sebesar 3.67.

Berdasarkan ke empat indikator Motivasi Karyawan yang paling tertinggi meannya adalah indikator variabel X3.1 dengan niali rata-rata (mean) jawaban responden yaitu 4.08 tentang memiliki tanggung jawab sendiri “Dalam perusahaan memang wajib untuk memiliki tanggung jawab masing-masing karyawan, karna dalam pekerjaan apapun yang dipegang karyawan jika ada kesalahan dalam pekerjaan tersebut maka itu sudah taanggung jawab karyawan masing-masing, dengan hal ini tanggung jawab tersebut juga dapat terpengaruh dalam produktivitas kerja di perusahaan’.

#### 1.3.4. Deskripsi Jawaban Responden tentang Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas Kerja terdiri dari : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap dan Perilaku. Hasil tanggapan dari 86 responden ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 8**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
Y1	34	170	38	152	13	39	1	2	0	0	363	4.22
Y2	19	95	49	196	17	51	1	2	0	0	344	4.00
Y3	25	125	36	144	22	66	2	4	1	1	340	3.95
Y4	29	145	34	136	22	66	1	2	0	0	349	4.06
Y5	31	155	34	136	19	57	1	2	1	1	351	4.08

Sumber : Lampiran 2

- a. Indikator Variabel Y1 “**Pengetahuan**” dengan pernyataan kuesioner

berbunyi **“Saya memiliki pengetahuan yang pernah saya lakukan dalam pekerjaan yang dulu”**. Persepsi responden terhadap indikator Y1 sebesar 4.22.

- b. Indikator Variabel Y2 “Keterampilan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain”. Persepsi responden terhadap indikator Y2 sebesar 4.00.
- c. Indikator Variabel Y3 “Kemampuan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya mampu melakukan apa saja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan”. Persepsi responden terhadap indikator Y3 sebesar 3.95.
- d. Indikator Variabel Y4 “Sikap” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya sangat terdorong dan sadar untuk menyelesaikan pekerjaan saya”. Persepsi responden terhadap indikator Y4 sebesar 4.06.
- e. Indikator Variabel Y5 “Perilaku” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri”. Persepsi responden terhadap indikator Y5 sebesar 4.08.

Berdasarkan ke lima indikator Produktivitas Kerja yang paling tertinggi meannya adalah indikator variabel Y1 dengan nilai rata-rata (mean) jawaban responden yaitu 4.22 tentang pengetahuan “Saya memiliki pengetahuan yang pernah saya lakukan dalam pekerjaan yang dulu”.

## 1.4. Analisis Data

### 1.4.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS *Statistic*, tentang Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**

**Distribusi Hasil Uji Validitas Instrumen Tentang Produktivitas Kerja**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,657	>	0,2120	Valid
	Y2	0,715	>	0,2120	Valid
	Y3	0,681	>	0,2120	Valid
	Y4	0,780	>	0,2120	Valid
	Y5	0,735	>	0,2120	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2021

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument tentang Produktivitas Kerja (Y) dari lima pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan  $df = n - 2$  ( $86 - 2 = 84$ ) yaitu 0,2120 (tarif signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk mengetahui validitas instrument variabel Pengalaman Kerja, yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 10****Distribusi Hasil Uji Validitas Instrumen Tentang Pengalaman Kerja**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,649	>	0,2120	Valid
	X1.2	0,800	>	0,2120	Valid
	X1.3	0,654	>	0,2120	Valid
	X1.4	0,740	>	0,2120	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2021

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel Pengalaman Kerja (X1) dari total 4 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan  $df = n - 2$  ( $86 - 2 = 84$ ) yaitu 0,2120 (taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X1) dinyatakan valid.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel Disiplin Kerja yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 11****Distribusi Hasil Uji Validitas Instrumen Tentang Disiplin Kerja**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,740	>	0,2120	Valid
	X2.2	0,737	>	0,2120	Valid
	X2.3	0,647	>	0,2120	Valid
	X2.4	0,713	>	0,2120	Valid
	X2.5	0,570	>	0,2120	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2021

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel Disiplin Kerja (X2) dari total 5 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan

$df = n - 2$  ( $86 - 2 = 84$ ) yaitu 0,2120 (taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel Motivasi Karyawan yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 12**

**Distribusi Hasil Uji Validitas Instrumen Tentang Motivasi Karyawan**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Motivasi Karyawan (X3)	X3.1	0,774	>	0,2120	Valid
	X3.2	0,602	>	0,2120	Valid
	X3.3	0,804	>	0,2120	Valid
	X3.4	0,778	>	0,2120	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2021

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel Motivasi Karyawan (X3) dari total 4 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan  $df = n - 2$  ( $86 - 2 = 84$ ) yaitu 0,2120 (taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel Motivasi Karyawan (X3) dinyatakan valid.

#### 1.4.2. Uji Realibilitas

Menurut (Ghazali, 2011) kriteria keputusan suatu variabel bersifat reliabel atau tidak adalah apabila  $r_{\alpha} > 0,6$  , maka kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{\alpha} < 0,6$  , maka kuesioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini tidak reliabel. Hasil uji reabilitas data kuesioner untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Perbandingan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,658	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Motivasi Karyawan (X3)	0,716	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2021

Dari hasil tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  sehingga dapat diartikan bahwa kuesioner variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Karyawan dan Produktivitas Kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 1.4.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*, yang menghasilkan model regresi yang tidak bisa dan handal sebagai penaksir (Imam Ghazali, 2011).

##### 1.4.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan uji normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan bantuan *software SPSS*. Hipotesis dalam

uji normalitas sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian : H<sub>0</sub> diterima jika Asymp. Sig. > a (0,05)

: H<sub>a</sub> ditolak jika Asymp.Sig.< a (0,05)

**Tabel 4. 14**

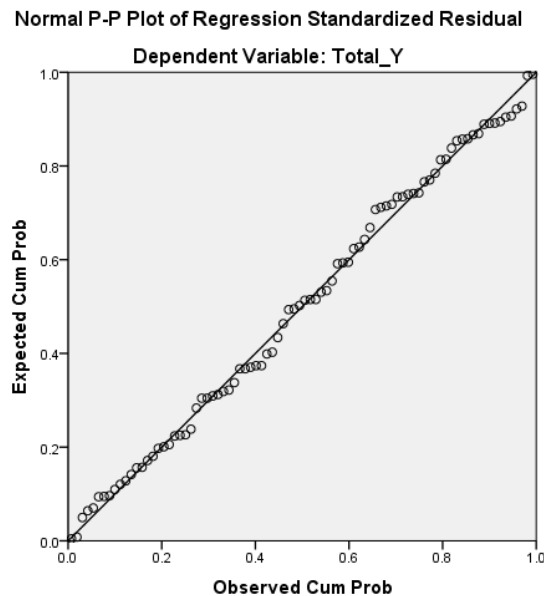
**Kolmogorov Smirnow**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34908905
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.074
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai test *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,200 dan nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) > 0,05. Maka hal tersebut menyatakan H<sub>0</sub> diterima yang berarti data residual terdistribusi normal. Dengan begitu model regresi layak digunakan sebagai penelitian. Sedangkan uji normalitas menggunakan uji normal P-P *Plot of Rgression Standardized Residual* mendapatkan hasil gambar sebagai berikut :



Sumber : *Output SPSS (2021)*

**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas.

#### 1.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas tujuannya untuk membentuk pengujian dari model regresi antara variabel bebas yakni (Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan) dalam model regresi. Dalam penelitian ini, mencari tahu ada tidaknya multikolinieritas dengan dilihat berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance berfungsi sebagai alat untuk mengukur variabilitas pada variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan pada variabel independen lainnya. Jadi pada nilai Tolerance rendah sama dengan nilai VIF



tinggi, karena ( $VIF = 1/Tolerance$ ). Kemudian nilai cutoff secara umum dipakai untuk mengetahui serta menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ . Maka hasil pada uji Multikolinieritas pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.810	2.930		1.983	.051		
Total_X1	.124	.154	.085	.807	.422	<b>.733</b>	<b>1.364</b>
Total_X2	.237	.102	.212	2.322	.023	<b>.987</b>	<b>1.013</b>
Total_X3	.515	.119	.460	4.327	.000	<b>.725</b>	<b>1.378</b>

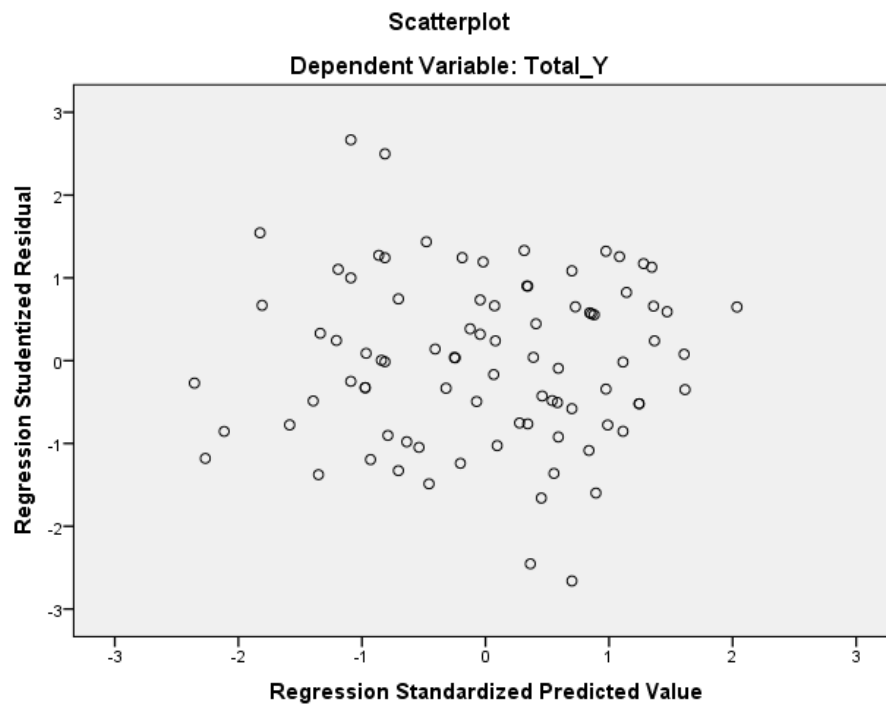
Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan memiliki nilai *Tolerance* 0,733, 0,987, dan 0,725. Maka menunjukkan ke tiga variabel tersebut memiliki nilai dibawah 10. Kemudian perhitungan nilai VIF menunjukkan tidak adanya nilai dari variabel independen yang melebihi angka 10. Hal ini tersebut disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 1.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari grafik plot antara lain nilai yang diprediksi dengan variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Adanya deteksi maupun tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat pola pada grafik Scatterplot yakni antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah

diprediksi pada sumbu X adalah residual yang sudah di-sudentized. Maka hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan analisis grafil plot yang ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : *Output* SPSS (2021)

**Gambar 4. 2**

### **Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak atau membentuk suatu pola yang teratur dari angka 0 sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dikatakan tidak memiliki heteroskedastisitas pada model regresi, maka layak untuk dipakai sebagai prediksi pada variabel dependen berdasarkan pada variabel independen.

#### 1.4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Karyawan (X3) variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah hasil dari regresi linear berganda :

**Tabel 4. 16**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	<b>5.810</b>	2.930		1.983	.051		
Total_X1	<b>.124</b>	.154	.085	.807	.422	.733	1.364
Total_X2	<b>.237</b>	.102	.212	2.322	.023	.987	1.013
Total_X3	<b>.515</b>	.119	.460	4.327	.000	.725	1.378

Sumber : Output SPSS (2021)

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempunyai pengaruh variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.16 Dengan variabel - variabel dalam penelitian dapat disusun dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,810 + 0,124X_1 + 0,237X_2 + 0,515X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,810 dapat diartikan apabila Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Karyawan (X3) variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y) sebesar 8,045

2. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X1) bernilai 0,124 menunjukkan Pengalaman Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Indah Jaya Toys Jepara. Artinya jika pengalaman kerja bertambah 1 satuan maka mengakibatkan produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,124 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai 0,237 menunjukkan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Indah Jaya Toys Jepara. Artinya jika Disiplin kerja bertambah 1 satuan maka mengakibatkan produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,237 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Karyawan (X3) bernilai 0,515 menunjukkan Motivasi Karyawan (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Indah Jaya Toys Jepara. Artinya jika motivasi karyawan bertambah 1 satuan maka mengakibatkan produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,515 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara motivasi karyawan

terhadap produktivitas karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4.5. Uji Hipotesis Penelitian**

##### **1.4.5.1. Uji Statistik F (Simultan)**

Pengujian yang dilakukan secara simultan artinya mencari pengaruh dari ketiga variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan dua cara yaitu dengan membanding nilai F hitung dengan nilai F tabel, dan juga dengan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi yang muncul dalam tabel ANOVA di output analisis SPSS dengan nilai probabilitas yaitu 0,05.

Dasar pengujian dalam uji F yaitu jika nilai F hitung yang ada pada output SPSS lebih besar ( $>$ ) dari F tabel maka dinyatakan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya jika nilai F hitung lebih kecil ( $<$ ) maka dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh pada variabel dependen.

Tabel F yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

df1 : k – 1

: 4 – 1

: 3

df2 : n – k

: 86 – 4

: 82

k : jumlah variabel

n : jumlah sampel

Nilai F tabel dengan df1 : 3 dan df2 : 82 adalah 2,72. Berikut hasil uji hipotesis simultan (uji F) melalui *Statistical Program for Social Science* (SPSS) :

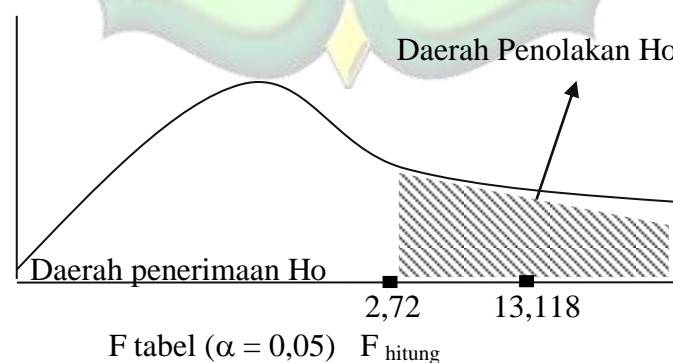
**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224.456	3	74.819	13.118	.000b
Residual	467.683	82	5.703		
Total	692.140	85			

Sumber : *Output* SPSS (2021)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $13,118 >$  nilai f tabel 2,72. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys.

Daerah Penerimaan dan Penolakan (Uji F)



Sumber : (Ghozali, 2011)

**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)  $H_4$**

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa nilai t tabel sebesar 2,72 dan nilai t hitung sebesar 13,118 yang berada di daerah arsiran yang menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_4$  yang menyatakan “Pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.” di terima.

#### 1.4.5.2. Uji Statistik t (parsial)

Uji dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau parsial. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi yaitu ada dua yang pertama adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.

1. Nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat
2. Nilai t hitung  $<$  dari t tabel dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel t yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

df :  $n - k$   
 :  $86 - 4$   
 : 82

Dalam tabel t nilai dari df 82 pada 0,05 adalah 1.98932 dan dilakukan pembulatan menjadi 1,989. Berikut adalah hasil olahan uji hipotesis parsial (uji t) menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*:

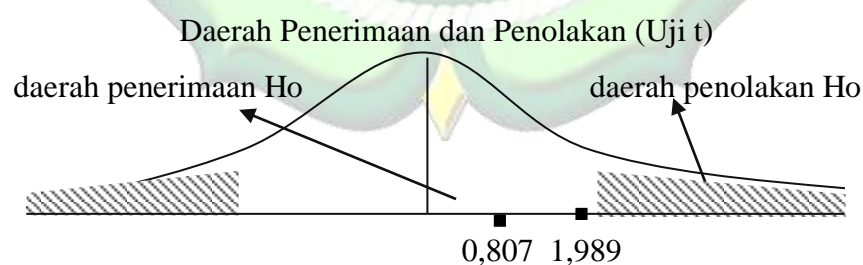
**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.810	2.930		<b>1.983</b>	<b>.051</b>		
Total_X1	.124	.154	.085	<b>.807</b>	<b>.422</b>	.733	1.364
Total_X2	.237	.102	.212	<b>2.322</b>	<b>.023</b>	.987	1.013
Total_X3	.515	.119	.460	<b>4.327</b>	<b>.000</b>	.725	1.378

Sumber : *Output SPSS (2021)*

### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji hipotesis t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys yang dilakukan dengan pengujian statistik. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung  $0,807 < t$  tabel  $1,989$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,422 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  yang menyatakan “Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” ditolak.



Sumber: Data Primer diolah 2021

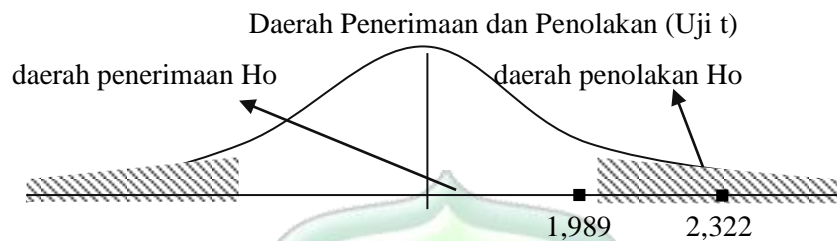
**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji t H1**

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji hipotesis t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys yang



dilakukan dengan pengujian statistik. Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung  $2,322 > t$  tabel  $1,989$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

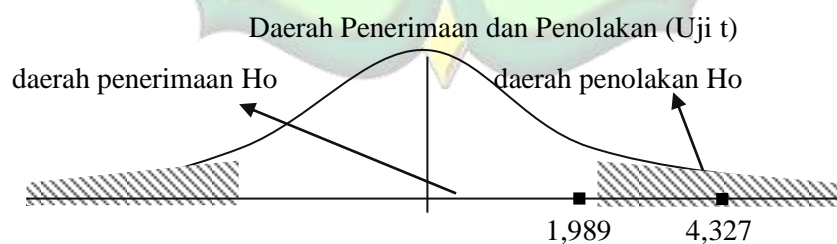


Sumber: Data Primer diolah 2021

**Gambar 4. 5**  
**Hasil Uji t H2**

### 3. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji hipotesis  $t$  ini digunakan untuk membuktikan pengaruh motivasi karyawan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys yang dilakukan dengan pengujian statistik. Variabel motivasi karyawan memiliki nilai  $t$  hitung  $4,327 > t$  tabel  $1,989$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan “Motivasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.



Sumber: Data Primer diolah 2021

**Gambar 4. 6**  
**Hasil Uji t H3**

#### 1.4.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai pada  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen yang menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel yang dependen (Ghozali, 2013), berikut adalah hasil olah SPSS uji koefisien determinasi :

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689a	.475	<b>.448</b>	1.504

Sumber : *Output SPSS (2021)*

Pada Tabel 4.19 diperoleh dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (koefisien determinasi) = 0,448 karena penelitian ini menggunakan tiga variabel independen. Artinya pengaruh variabel independen pengalaman kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan motivasi karyawan (X3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) sebesar 44,8%, sedangkan 55,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

## 1.5. Pembahasan

### 1.5.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah cara untuk membentuk informasi atau kemampuan tentang teknik dalam suatu pekerjaan dikarenakan keterlibatan karyawan tersebut dalam proses pelaksanaan pekerjaan (Manulang, 1984). Handoko (2001: 240) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah derajat kewenangan informasi dan kemampuan seorang individu dalam pekerjaannya yang dapat diperkirakan dari waktu kerja dan dari tingkat informasi dan kemampuan yang dimilikinya. Pengalaman kerja yang lebih banyak akan memiliki tingkat inspirasi pekerja yang lebih tinggi. Dengan lebih banyak pengalaman, inspirasi representatif akan meningkat dimana dari pengalaman akan berhati-hati dan mengambil keuntungan dari kesalahan sehingga melakukan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan sebagai hasil dari pengalaman yang dimiliki (Hamzah, 2004).

Pengujian hipotesis secara parsial ditemukan hasil bahwa, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys. Variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t$  hitung  $0,807 < t$  tabel  $1,989$  dengan nilai signifikansi  $0,422 > 0,050$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Dimana pengalaman kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys belum mampu meningkatkan produktivitas kerja, hal tersebut dikarenakan pengalaman kerja karyawan rata-rata tidak mempunyai pengalaman dalam produksi mainan.

Berdasarkan pengujian hipotesis dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun tidak signifikan, hal tersebut dikarenakan latar belakang pengalaman kerja karyawan CV. Indah Jaya Toys dari berbagai jenis bidang, masa kerja baru sekitar satu tahunan dan banyaknya karyawan yang memang baru bekerja. Langkah aplikatif yang bisa diterapkan CV. Indah Jaya Toys untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan menyediakan trainer yang berpengalaman dalam produksi mainan, dengan tujuan dapat memberikan baik ilmu ataupun pengalaman dalam produksi mainan.

Hasil penelitian ini yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas didukung dari penelitian, Salju dan Muhammad Lukman (2018) dalam penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil pengaruh variabel pengalaman kerja dirasa tidak signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

Penelitian ini pun mempunyai perbedaan hasil penelitian dengan Sarman Sinaga (2020), Muhwan dan Siti Puryandani (2019), Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016), Nusran, Baharuddin dan Muh. Nasir (2018), Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020), dan Yanti Italia, Wayan Cipta dan Fridayana Yudiaatmaja (2014), dari penelitian – penelitian tersebut keseluruhannya menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **1.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu kondisi peraturan dimana individu yang bergabung dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk menyelesaikan aturan

dengan senang hati. (Liang Gie, 1981). Seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan sehingga mereka akan mengubah perilaku dan memperluas kesadaran seperti keinginan seseorang untuk tunduk pada setiap peraturan dan praktik normal yang berlaku. dalam sebuah organisasi. Keith Devis dalam Mangkunegara (2013) disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk mendukung aturan yang ada dalam organisasi.

Pengujian hipotetis secara parsial ditemukan hasil bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung 2,322 > t tabel 1,989 dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,050$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil dari tanggapan responden pada indikator “Kehadiran“ dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya selalu hadir tepat waktu saat jam kerja dimulai” memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,19. Dari pernyataan yang diajukan pada responden, indikator kehadiran paling mendapat perhatian karena dari hal kecil datang dan memulai kerja tepat waktu, mampu menaikkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja juga didukung dari penelitian Mardjan Dunggio (2013), Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016), Yudi Siswandi (2016), Baharuddin dan Muh. Nasir (2018),

Nusran, Endah Ratna Sari dan Jerry M. Logahan (2020). Penelitian – penelitian tersebut hasil penelitian pada variabel disiplin kerja mempunyai hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini pun mempunyai perbedaan hasil penelitian dengan Muhwan dan Siti Puryandani (2019) dalam penelitian yang dilakukan didapatkan hasil penelitian yang menyatakan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh baik positif maupun signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan area layanan mikro pada PT. Bank Jateng Cabang Pemalang.

### **1.5.3. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2003) motivasi adalah tindakan yang menghasilkan, menyampaikan, dan mengikuti perilaku manusia. Motivasi merupakan daya dorong utama yang berasal dari dalam diri seseorang dan tempat kerjanya, yang membuat seseorang mau banyak mengaktifkan kemampuannya sebagai penguasaan, tenaga, dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi kewajiban dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu, inspirasi sering diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku individu (Sutrisno, 2013). Wibowo (2014) menambahkan motivasi sebagai pendorong atas rangkaian dari proses perilaku individu dalam mencapai tujuan. individu memiliki dorongan untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang ideal.

Pengujian hipotesis secara parsial ditemukan hasil bahwa, motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Indah Jaya Toys. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t$  hitung  $4,327 > t$  tabel  $1,989$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis dinyatakan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil dari tanggapan responden pada indikator “Memiliki Tanggung Jawab Sendiri” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya akan bersedia melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan” memiliki nilai mean tertinggi sebesar  $4,08$ . Menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik sangat penting dilakukan, karena tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja juga didukung dari penelitian Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H. Dotulong (2016), Salju dan Muhammad Lukman (2018), Muhwan dan Siti Puryandani (2019), Sarman Sinaga (2020). Penelitian – penelitian tersebut hasil penelitian pada variabel motivasi kerja mempunyai hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini pun mempunyai perbedaan hasil penelitian dengan Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2020) dalam penelitian yang dilakukan didapatkan hasil penelitian yang menyatakan variabel motivasi kerja belum mampu mempengaruhi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada

PT. Pos dan Giro Manado.

#### **1.5.4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Karyawan Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini dengan melakukan uji simultan atau uji F, diketahui nilai dari F hitung  $13,118 > F$  tabel  $2,72$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis dalam uji simultan atau uji F ini mendapatkan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama – sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Indah Jaya Toys.

