

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian

Mebel Mahoni Bersemi yang beralamatkan di Kecamatan Mlonggo-Kabupaten Jepara, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mebel furniture berbahan dasar kayu mahoni. Objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan Mebel Mahoni Bersemi, Kecamatan Mlonggo-Kabupaten Jepara. Dengan jumlah sebanyak 50 karyawan, yang terdiri dari karyawan pesonalia, karyawan produksi, karyawan keuangan, dan karyawan marketing. Sampel pada penelitian ini yang terdiri dari 50 karyawan dipilih dengan metode sensus (*total sampling*) dimana penyebaran kuesioner yang dilakukan pada semua populasi yaitu seluruh karyawan Mebel Mahoni Bersemi, Kecamatan Mlonggo-Kabupaten Jepara. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 minggu yaitu mulai tanggal 3 September 2018 sampai 9 September 2018.

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Deskripsi responden terdiri dari karyawan pesonalia, karyawan produksi, karyawan keuangan, dan karyawan marketing di Mebel Mahoni Bersemi, Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara diidentifikasi dengan usia dan jenis kelamin.

4.2.1. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil identifikasi responden dapat disajikan dalam tabel berikut ini. Pada Tabel 4.5 dapat diketahui kriteria responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden bersarkan usia

| Usia | | |
|-------|--------|------------|
| | Jumlah | Presentase |
| 15-20 | 4 | 8,0 |
| 21-25 | 23 | 46,0 |
| 26-30 | 21 | 42,0 |
| >30 | 2 | 4,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa total responden karyawan pada Mebel Mahoni Bersemi adalah sebanyak 50 karyawan yang di antaranya dengan usia 15-20 tahun terdiri dari 4 responden (8%), usia 21-25 tahun terdiri dari 23 responden (46%), usia 26-30 tahun terdiri dari 21 responden (42%), dan usia > 30 tahun terdiri dari 2 responden (4%). Yang paling dominan adalah usia 21-25 yaitu sebanyak 23 responden (46%).

4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil identifikasi responden dapat disajikan dalam tabel berikut ini, pada tabel 4.6 dapat diketahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | |
|----------------------|--------|------------|
| | Jumlah | Presentase |
| laki-laki | 28 | 56,0 |
| Perempuan | 22 | 44,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa total responden karyawan pada Mebel Mahoni Bersemi adalah sebanyak 50 responden yang terdiri dari 28 responden (56%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 22 responden (44%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan informasi di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki (56%).

4.3. Deskripsi variabel penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai dari variabel-variabel penelitian. Hal-hal yang akan dikaji dalam membahas deskripsi variabel penelitian adalah banyaknya responden pada tiap-tiap kategori penelitian.

4.3.1. Tanggapan Variabel Pengalaman Kerja

Pada bagian ini akan dideskripsikan data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4.3
Pengalaman Kerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| x1.1 | 50 | 3,00 | 5,00 | 3,9200 | ,56569 |
| x1.2 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,8400 | ,91160 |
| x1.3 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,6000 | ,92582 |
| x1 | 50 | 2,33 | 4,67 | 3,7862 | ,67615 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan jumlah responden (N) ada 50, nilai terkecil adalah 2,33 dan nilai terbesar adalah 4,67. Rata-ratanya dari 50 responden adalah 3,7862 dengan standar deviasi sebesar 0,67615.

4.3.2. Tanggapan Variabel Motivasi

Pada bagian ini akan dideskripsikan data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4.4
Motivasi

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| x2.1 | 50 | 2,00 | 4,00 | 2,9600 | ,63760 |
| x2.2 | 50 | 3,00 | 4,00 | 3,3400 | ,47852 |
| x2.3 | 50 | 3,00 | 5,00 | 4,4000 | ,72843 |
| x2.4 | 50 | 3,00 | 5,00 | 4,3200 | ,51270 |
| x2.5 | 50 | 4,00 | 5,00 | 4,3400 | ,47852 |
| x2.6 | 50 | 3,00 | 5,00 | 3,9200 | ,56569 |
| x2.7 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,8400 | ,91160 |
| x2 | 50 | 3,00 | 4,57 | 3,8748 | ,46593 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan jumlah responden (N) ada 50, nilai terkecil adalah 3 dan nilai terbesar adalah 4,57. Rata-ratanya dari 50 responden adalah 3,8748 dengan standar deviasi sebesar 0,46593.

4.3.3. Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja

Pada bagian ini akan dideskripsikan data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4.5
Kepuasan Kerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| x3.1 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,5800 | ,92780 |
| x3.2 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,6800 | ,91339 |
| x3.3 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,7200 | ,75701 |
| x3.4 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,5800 | ,92780 |
| x3.5 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,6800 | ,91339 |
| x3 | 50 | 2,40 | 4,80 | 3,6480 | ,75869 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan jumlah responden (N) ada 50, nilai terkecil adalah 2,40 dan nilai terbesar adalah 4,80. Rata-ratanya dari 50 responden adalah 3,6480 dengan standar deviasi sebesar 0,75869.

4.3.4. Tanggapan Variabel Produktivitas Karyawan

Pada bagian ini akan dideskripsikan data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4.6
Produktivitas Karyawan

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| y1.1 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,9000 | ,76265 |
| y1.2 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,9000 | ,76265 |
| y1.3 | 50 | 3,00 | 5,00 | 3,9600 | ,60474 |
| y1.4 | 50 | 2,00 | 5,00 | 3,9000 | ,67763 |
| y1.5 | 50 | 2,00 | 4,00 | 3,0800 | ,56569 |
| y1 | 50 | 2,40 | 4,80 | 3,7480 | ,58528 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Hasil pengujian tersebut menunjukkan jumlah responden (N) ada 50. Nilai terkecil adalah 2,40 dan nilai terbesar adalah 4,80. Rata-ratanya dari 50 responden adalah 3,480 dengan standar deviasi sebesar 0,58528.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Kualitas Data

4.1.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 50, $df = 50 - 2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh dari $r_{tabel} = 0,2787$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Penelitian

| Variabel | Item | r hitung | | r tabel | Kriteria |
|----------------------------|------|----------|---|---------|----------|
| Pengalaman Kerja (X1) | X1 | 0,711 | > | 0,2787 | Valid |
| | X2 | 0,567 | > | 0,2787 | Valid |
| | X3 | 0,762 | > | 0,2787 | Valid |
| Motivasi (X2) | X1 | 0,821 | > | 0,2787 | Valid |
| | X2 | 0,823 | > | 0,2787 | Valid |
| | X3 | 0,884 | > | 0,2787 | Valid |
| | X4 | 0,829 | > | 0,2787 | Valid |
| | X5 | 0,823 | > | 0,2787 | Valid |
| | X6 | 0,832 | > | 0,2787 | Valid |
| | X7 | 0,848 | > | 0,2787 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X3) | X1 | 0,882 | > | 0,2787 | Valid |
| | X2 | 0,867 | > | 0,2787 | Valid |
| | X3 | 0,919 | > | 0,2787 | Valid |
| | X4 | 0,882 | > | 0,2787 | Valid |
| | X5 | 0,867 | > | 0,2787 | Valid |
| Produktivitas Karyawan (Y) | X1 | 0,887 | > | 0,2787 | Valid |
| | X2 | 0,887 | > | 0,2787 | Valid |
| | X3 | 0,878 | > | 0,2787 | Valid |
| | X4 | 0,903 | > | 0,2787 | Valid |
| | X5 | 0,911 | > | 0,2787 | Valid |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua item pembentuk variabel produktivitas kerja valid, karena r hitung lebih dari r tabel.

4.1.1.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Untuk mempermudah analisis data, uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berikut hasil pengujian reabilitas menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

| No. | Variabel Penelitian | Crobach Alpha | | Nilai Minimum | Kriteria |
|-----|------------------------|---------------|---|---------------|----------|
| 1 | Pengalaman Kerja | 0,768 | > | 0,70 | Reliabel |
| 2 | Motivasi | 0,857 | > | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,906 | > | 0,70 | Reliabel |
| 4 | Produktivitas Karyawan | 0,913 | > | 0,70 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* instrument untuk semua variabel penelitian nilainya $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinierias, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

4.4.2.1. Uji Normalitas

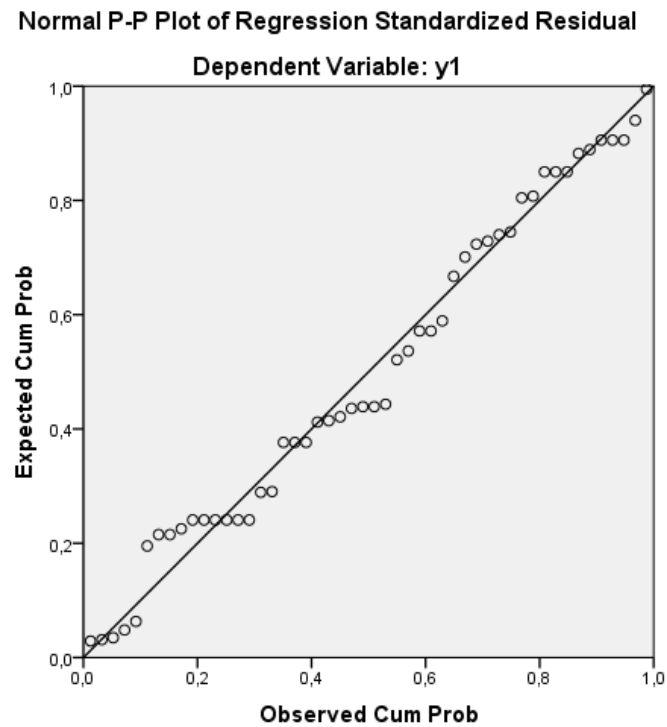
Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis normal *probability plot* dan *Komogorov Smirnov* (K-S) (Ghozali, 2011). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Kalau distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 50 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,696 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,717 |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu 0,696 dan signifikan yaitu 0,717 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini juga di dukung dengan grafik Normal P-P Plot sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram yang menuju ke pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Jika nilai VIF masih kurang dari 10, multikolinieritas tidak terjadi. Berikut perhitungannya:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -,218 | ,347 | | | |
| | x1 | ,322 | ,091 | ,372 | ,453 | 2,207 |
| | x2 | ,663 | ,147 | ,527 | ,365 | 2,743 |
| | x3 | ,050 | ,067 | ,064 | ,649 | 1,542 |

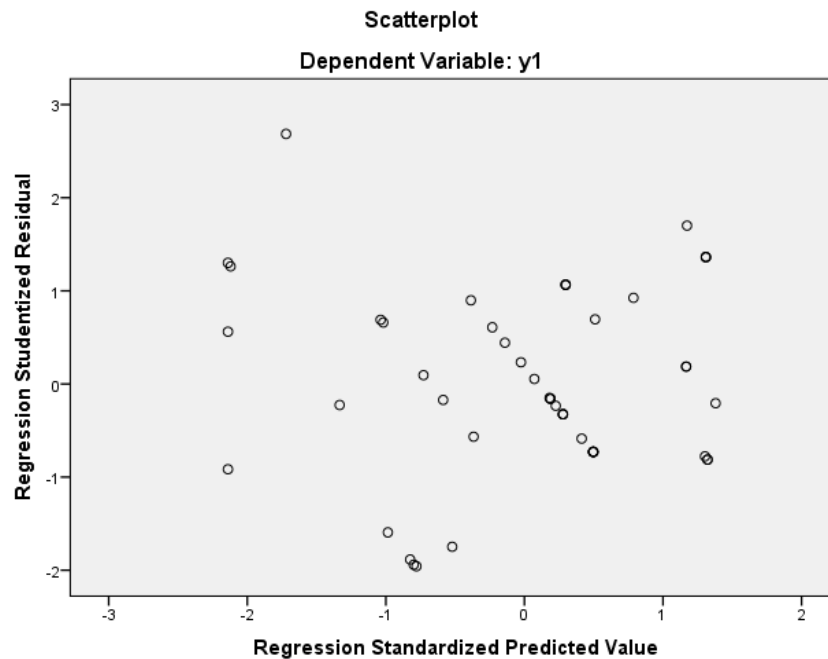
a. Dependent Variable: y1

Sumber : Data Diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang tersebar di atas dan juga di bawah sumbu Y. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara *Z prediction* dan nilai residualnya menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang teratur (Ghozali, 2013). Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:



Gambar 4.2
Scatter Plot

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4.2.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Menurut Ghozali (2013) menjelaskan jika nilai $du < d < 4-du$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Pengujian autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (Uji DW). Berikut hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,878 ^a | ,772 | ,757 | ,28860 | 1,807 |
| a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: y1 | | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Dari output SPSS yang dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas bahwa nilai Durbin-Watson (DW) menunjukkan 1,807. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson (DW) dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 50, jumlah variabel indepenen (k) = 3 diperoleh nilai dl sebesar 1,420 dan du sebesar 1,6739. Dengan demikian nilai $du < d < 4-du$ yaitu $1,679 < 1,807 < 4-1,679$ (2,321) yang berarti model regresi ini terbukti tidak terdapat autokorelasi.

4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja. Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil regresi berganda seperti yang terangkum pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,218 | ,347 | | -,630 | ,532 |
| | x1 | ,322 | ,091 | ,372 | 3,551 | ,001 |
| | x2 | ,663 | ,147 | ,527 | 4,521 | ,000 |
| | x3 | ,050 | ,067 | ,064 | ,736 | ,466 |
| a. Dependent Variable: y1 | | | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,218 + 0,322 X_1 + 0,663 X_2 + 0,050 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien $b_1 = 0,322$

Jika variabel pengalaman kerja meningkat sebesar 0,322 maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,322. Semakin tinggi tingkat pengalaman kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan pada Mebel Mahoni Bersemi.

2. Koefisien $b_2 = 0,663$

Jika variabel motivasi meningkat sebesar 0.663 maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,663. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan pada Mebel Mahoni Bersemi.

3. Koefisien $b_3 = 0,050$

Jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,050 maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,050. Semakin tinggi tingkat kepuasan

karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja pada Mebel Mahoni Bersemi.

4.4.4. Uji Hipotesis

4.4.4.1. Uji Parsial (Uji T-Test)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan (Ghozali, 2011). Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan t tabel. Hasil output dari SPSS versi 20 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,218 | ,347 | | -,630 | ,532 |
| | x1 | ,322 | ,091 | ,372 | 3,551 | ,001 |
| | x2 | ,663 | ,147 | ,527 | 4,521 | ,000 |
| | x3 | ,050 | ,067 | ,064 | ,736 | ,466 |

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka uji hipotesis dapat dilakukan :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis dari tabel diatas, dilakukan dengan membandingkan t hitung > t tabel dan membandingkan nilai signifikan < α 0,05. Pada penelitian ini nilai t hitung > t tabel sebesar $3,551 > 2,00324$ dengan tingkat signifikan

$0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis dari tabel diatas, dilakukan dengan membandingkan t hitung $>$ t tabel dan membandingkan nilai signifikan $< \alpha 0,05$. Pada penelitian ini nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $4,521 > 2,00324$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis tabel diatas, dilakukan dengan membandingkan t hitung $>$ t tabel dan membandingkan nilai signifikan $< \alpha 0,05$. Pada penelitian ini nilai t hitung $<$ t tabel sebesar $0,736 < 2,00321$ dengan tingkat signifikan $0,436 > 0,05$. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

4.4.4.2. Uji Serentak (Uji F Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas (*independent*) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 12,953 | 3 | 4,318 | 51,841 | ,000 ^b |
| | Residual | 3,831 | 46 | ,083 | | |
| | Total | 16,785 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: y1 | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 | | | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Dari uji ANOVA diatas didapat nilai F hitung sebesar 51,841 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Tabel 4.18 menunjukkan nilai F hitung sebesar 51,841 pada tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 46$ ($50-3-1$) sebesar 2,81 (dapat dilihat pada f tabel) sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($51,841 > 281$). Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan signifikansinya $> 0,05$ maka hasil analisis tersebut dinyatakan berpengaruh positif. Dapat disimpulkan Hipotesis 4 (H4) diterima yaitu Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan kata lain Pengalaman Kerja yang tinggi, Motivasi yang tinggi, dan Kepuasan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan Mebel Mahoni Bersemi.

4.4.4.3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependennya. Hasil uji *R square* dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Uji R²

| Model Summary ^b | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,878 ^a | ,772 | ,757 | ,28860 | 1,807 |
| a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2 | | | | | |
| b. Dependent Variable: y1 | | | | | |

Sumber : Data Diolah 2018

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,772 artinya 77,2% variabel terikat Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Dan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besarnya t hitung $3,551 > t$ tabel $2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,001$ yang menunjukkan berada di bawah $0,05$. Hal ini berarti Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian diterima. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Pengalaman Kerja maka Produktivitas Karyawan akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari

hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di infestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suandi (2014), Dheo (2014), dan Haidar (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besarnya nilai t hitung $4,521 > t$ tabel $2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang menunjukkan berada di bawah $0,05$. Hal ini berarti Motivasi secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian diterima. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka Produktivitas Karyawan akan meningkat.

Adanya motivasi dalam diri seseorang akan mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemusatan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suandi (2014), Dheo (2014), dan Haidar (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besarnya nilai t hitung $0,736 < 2,00324$ dan tingkat signifikansi $0,436$ yang menunjukkan berada di atas $0,05$. Hal ini berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika kepuasan kerja turun maka produktivitas kerja karyawan akan turun. Apabila kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dan dapat di asumsikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dikarenakan kepuasan kerja karyawan sedang menurun yang mengakibatkan produktivitas kerja juga menurun. Kepuasan kerja karyawan menurun disebabkan karena kurangnya bonus yang diberikan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, dkk (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

4.5.4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian nilai F tabel yaitu 2,77. Jadi F hitung > F tabel yaitu 51,841 > 2,77. Hal ini berarti Pengalaman Kerja, Motivasi, dan

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Sehingga Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan Mebel Mahoni Bersemi.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman, motivasi, dan kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika pengalaman kerja baik, motivasi tinggi dan kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.