BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Usaha

Usaha Kecil Menengah kerupuk rambak terletak di Jln. M. Hatta Kalisong, Sembung, Tulungagung. Lokasi pembuatan kerupuk rambak terpusat di kawasan Kalisong Kelurahan Sembung Tulungagung karena lokasi ini merupakan sentra pembuatan rambak *home* industri secara turun temurun.

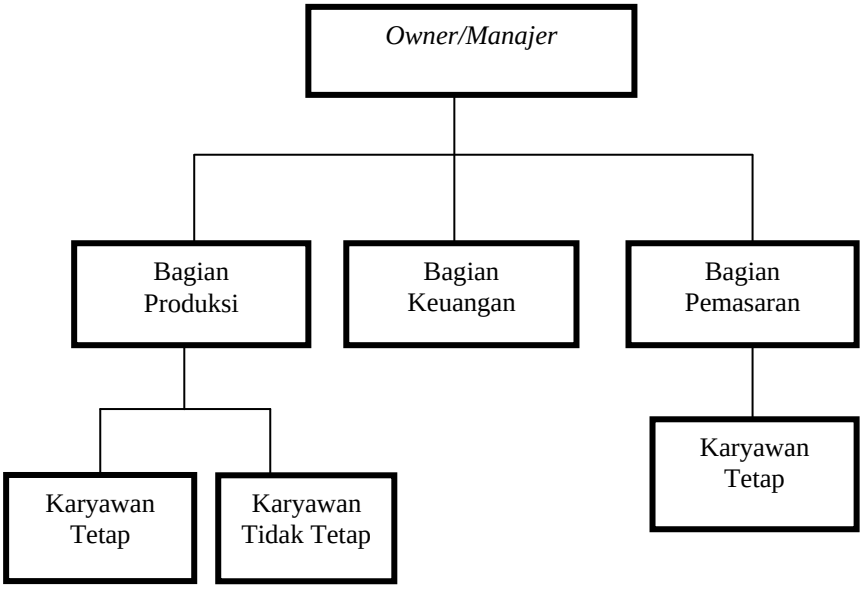
Lokasi usaha kecil menengah kerupuk rambak memiliki keuntungan dan kerugian. Keuntungannya adalah kedekatan lokasi dengan bahan baku penolong, kedekatan dengan pasar, ketersediaan fasilitas dan kemudahan transportasi, namun kelemahan lokasi usaha ini adalah jauh dari bahan baku utama yaitu kulit kerbau dan kulit sapi karena pasokan kulit kerbau dan kulit sapi berasal dari kota Malang, Jombang dan Surabaya.

Sisi transportasi di letak lokasi usaha mudah dicapai. Lokasi terletak di pemukiman penduduk dan telah memiliki fasilitas jalan yang telah di aspal dengan kondisi yang baik. Tidak ada kesulitan untuk menuju lokasi usaha karena fasilitas jalan yang telah memadai sehingga dapat diakses dengan menggunakan kendaraan beroda dua atau yang beroda empat.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak



Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Pembagian tugas pada struktur organisasi usaha kecil menengah kerupuk rambak yaitu :

a. Pemilik perusahaan bertugas melakukan rencana pembelian bahan baku, perebusan kulit, mengatur komposisi resep.
b. Bagian produksi, karyawan atau tenaga kerja bertugas pada tahap proses pembersihan bulu, proses perebusan, pemotongan atau pengirisan kulit, penjemuran, penggorengan, pengemasan *(packing).*
c. Bagian keuangan, mencatat arus keuangan seluruh aktivitas usaha.
d. Bagian pemasaran, karyawan tetap yang bertugas melakukan penjualan untuk memasarkan produk.

B. Karakteristik Responden

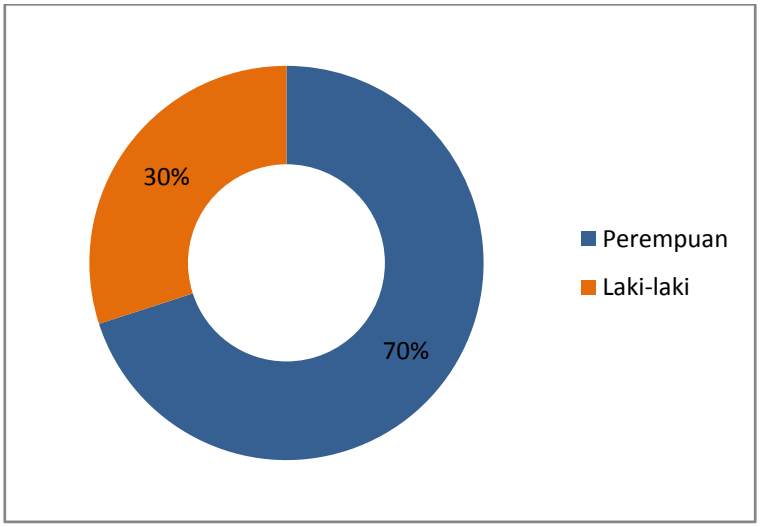
Angket dalam penelitian ini disebarkan kepada seluruh karyawan yang ada di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh yaitu meliputi analisis variabel-variabel berupa kemampuan individu, motivasi kerja dan produktifitas kinerja karyawan dengan jumlah pertanyaan 25 butir di dalam angket. Perhitungan variabel-variabel dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 25.0.

1. Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung adalah sebagai berikut:

Grafik 4.1

Jenis Kelamin



Sumber : Data primer diolah, 2019.

Gambar 4.1, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden

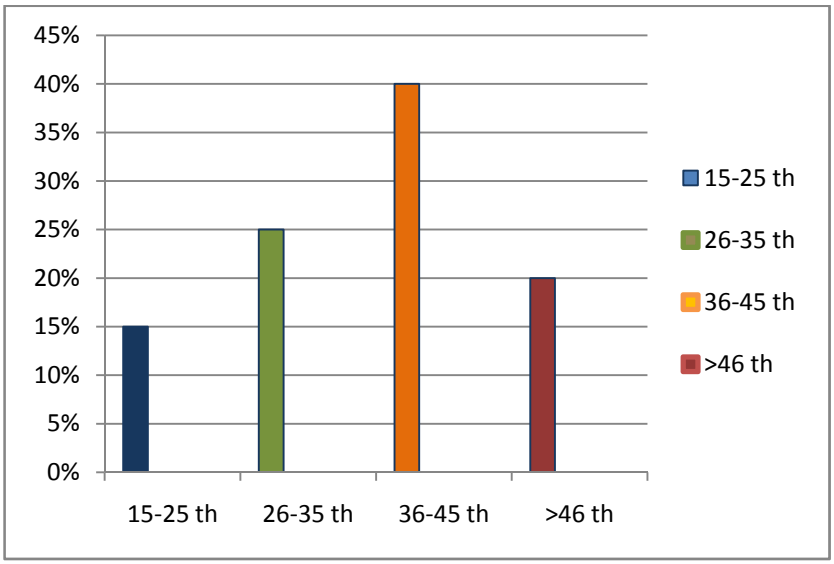
karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung berjumlah 30% responden laki-laki dan 70% responden perempuan. Responden perempuan lebih banyak dari pada laki-laki dikarenakan dalam hal pengemasan produk dan pemasaran, perempuan lebih teliti dan cepat dalam bekerja, sedangkan karyawan laki-laki lebih sedikit dikarenakan dalam hal pengolahan produk mentah membutuhkan tenaga kerja dan fisik yang kuat meskipun tenaga kerja yang dibutuhkan hanya sedikit.

2. Usia Responden

Data usia responden karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung adalah sebagai berikut :

Grafik 4.2

Usia Responden



Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 4.2 menjelaskan presentase responden yang berusia 36-45 tahun dalam penelitian ini sebanyak 40% yang mendominasi dalam

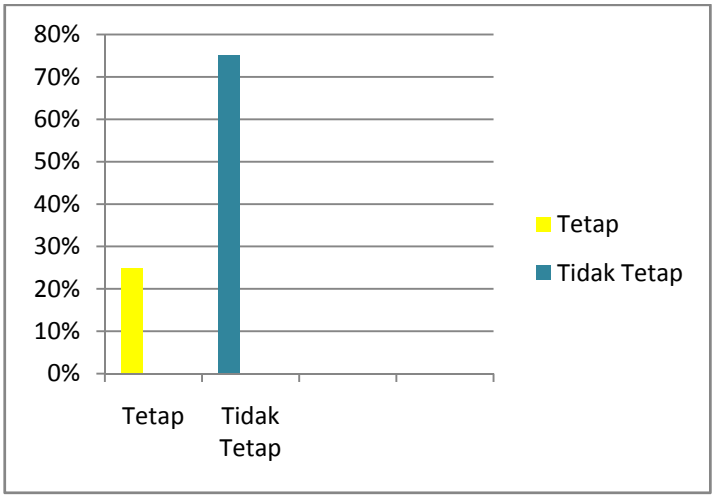
penelitian ini dikarenakan sebagian besar responden merupakan karyawan tidak tetap yang bekerja jika pemilik usaha membutuhkan tambahan karyawan untuk menyelesaikan tugas saat pekerjaan sangat banyak.

3. Status Kepegawaian

Status kepegawaian pada responden karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung adalah sebagai berikut :

Grafik 4.3

Status Kepegawaian



Sumber : Data primer diolah, 2019

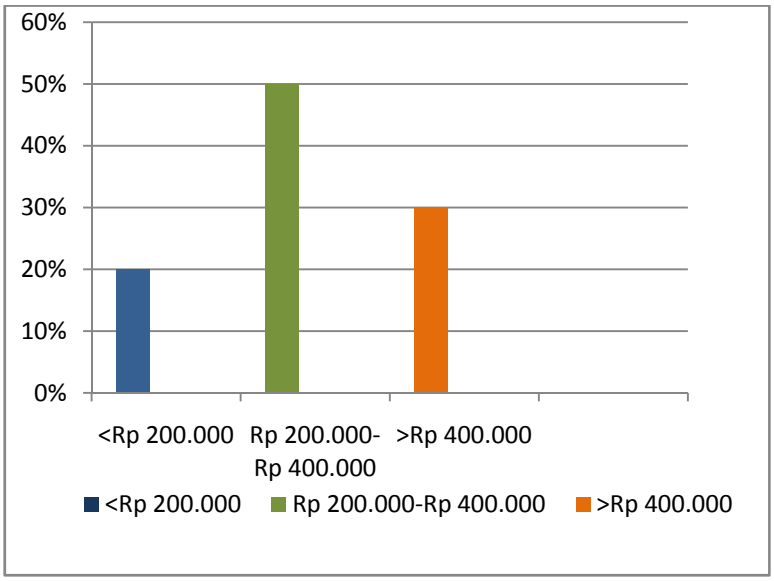
Gambar 4.3 menjelaskan bahwa karyawan tidak tetap lebih dominan dengan jumlah 75% daripada karyawan tetap dengan jumlah 25%, karena karyawan tidak tetap bekerja hanya saat pemilik usaha memiliki banyak tugas untuk melakukan proses produksi dan kurangnya jumlah karyawan tetap.

4. Pendapatan per bulan

Karakteristik responden dilihat dari jumlah pendapatan per bulan adalah sebagai berikut :

Grafik 4.4

Pendapatan per bulan



Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 4.4 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendapatan yang diperoleh selama satu bulan, dapat dilihat bahwa karyawan yang pendapatannya kurang dari Rp 200.000 sebesar 20% yang sebagian besar adalah karyawan tidak tetap dengan usia 15-25 tahun dan tidak memiliki tanggungan (orang). Karyawan dengan pendapatan Rp 200.000-Rp 400.000 sebesar 50% yang sebagian besar merupakan karyawan tidak tetap tetapi memiliki tanggungan (orang) dan karyawan yang pendapatannya lebih dari Rp 400.000 sebesar 30%

merupakan karyawan tetap yang sudah lama bekerja di tempat usaha kerupuk rambak Sembung Tulungagung.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi variabel penelitian

Angket yang telah peneliti sebarkan kepada responden terdiri dari 25 item pernyataan dan dibagi dalam 3 kategori yaitu :

a. 6 pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel kemampuan individu (X1)
b. 10 pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X2)
c. 9 pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kinerja karyawan (Y)

Hasil yang diperoleh dari jawaban responden sebagaimana akan dipaparkan sebagai berikut :

a. Kemampuan Individu (X1)

Tanggapan responden mengenai variabel kemampuan individu dengan 2 indikator yang diwakili oleh 6 item pernyataan terdapat pada pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang menyatakan sangat setuju sebesar 30% dikarenakan karyawan antusias dalam menyelesaikan tugas, responden yang memilih setuju 50% dikarenakan karyawan ikhlas dalam menyelesaikan tugas sesuai target, responden yang memilih netral 20% dikarenakan karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai target.

Pernyataan mampu menghadapi pekerjaan tambahan yang menyatakan sangat setuju sebesar 20%, responden yang memilih setuju sebesar 35% dan responden yang memilih netral sebesar 45% dikarenakan karyawan kurang antusias dalam menghadapi pekerjaan tambahan.

Pernyataan mampu menghadapi masalah di dalam pekerjaan yang menyatakan sangat setuju sebesar 50% dikarenakan karyawan sangat bertanggung jawab dalam menghadapi masalah dalam pekerjaanya, responden yang menyatakan setuju sebesar 30% dikarenakan karyawan bertanggung jawab dalam setiap masalah yang dihadapinya, responden yang menyatakan netral sebesar 20% dikarenakan karyawan ragu dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Pernyataan memiliki kekuatan fisik yang baik dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan waktu lama yang menyatakan sangat setuju sebesar 30%, responden yang meyatakan setuju sebesar 30%, responden yang menyatakan netral sebesar 40% dikarenakan banyak karyawan berusia diatas 30 tahun yang memiliki kekuatan fisik kurang baik dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan waktu lama.

Pernyataan memiliki semangat dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju sebesar 50%, responden yang

menyatakan setuju sebesar 30% dan responden yang menyatakan netral sebesar 20% dikarenakan hampir semua karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan giat dalam bekerja.

Pernyataan cepat dalam melakukan setiap pekerjaan yang menyatakan sangat setuju sebesar 40%, responden yang menyatakan setuju sebesar 30% dan responden yang menyatakan netral sebesar 30% dikarenakan karyawan cepat dan cekatan dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan 3 indikator yang diwakili oleh 10 item pernyataan terdapat pada pernyataan pemberian gaji sesuai dengan kinerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebesar 30% dikarenakan karyawan tetap yang menerima gaji pokok tetap, responden yang memilih setuju 60% dikarenakan karyawan tidak tetap menerima gaji yang sesuai dengan kinerjanya dan responden yang memilih netral 10% dikarenakan gaji yang diberikan kepada karyawan terlalu standart.

Pernyataan pemberian upah insentif untuk mendorong semangat kerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebesar 45% dikarenakan karyawan memiliki kinerja yang baik dan diakui oleh atasannya, responden yang memilih setuju sebesar 45% dikarenakan karyawan sering bekerja lembur dan responden yang memilih netral sebesar 10% dikarenakan karyawan tidak tetap

jarang diberi upah/bonus dari atasannya.

Pernyataan pemberian pujian untuk mendorong semangat kerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebesar 45% dikarenakan atasan sering memberikan pujian terhadap kinerja karyawan, responden yang memilih setuju sebesar 45% dikarenakan karyawan merasa bersemangat jika rekan kerjanya juga memberi pujian atas kinerjanya dan responden yang memilih netral sebesar 10% dikarenakan karyawan tidak sering mendapat pujian dari atasan maupun rekan kerjanya atas kinerjanya.

Pernyataan pemberian tugas terperinci yang mudah dipelajari yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan sangat menyukai pekerjaan yang karyawan kerjakan untuk mudah dipahami, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan bekerja dengan pekerjaan yang mudah dipelajari, responden yang memilih netral sebesar 25% dikarenakan pekerjaan yang karyawan lakukan tidak sepenuhnya mudah dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan karyawan memiliki tugas yang sangat berat.

Pernyataan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial karyawan yang menyatakan sangat setuju sebesar 10% karena tersedianya jaminan kesehatan yang baik di tempat kerja, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan tersedianya jaminan kesehatan di tempat kerja, responden yang

memilih netral sebesar 35% dikarenakan jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan standart dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 20% dikarenakan tidak adanya jaminan kesehatan di tempat kerja.

Pernyataan memberi kesempatan karyawan untuk menyampaikan aspirasi yang menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 35% dikarenakan pendapat yang disampaikan sangat dihargai oleh atasan, responden yang memilih setuju dengan persentase sebesar 45% dikarenakan pendapat atau ide yang disampaikan diterima baik oleh atasan, responden yang memilih netral sebesar 15% dikarenakan pendapat yang disampaikan karyawan diterima kurang baik oleh atasan dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan pendapat atau ide yang disampaikan karyawan tidak diterima oleh atasan.

Pernyataan memberi tugas karyawan untuk bekerja sesuai target yang menyatakan sangat setuju sebesar 10% dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan sudah sesuai target, responden yang memilih setuju sebesar 45% dikarenakan tugas yang sudah diberikan dikerjakan dengan baik oleh karywan, responden memilih netral sebesar 40% dikarenakan karyawan bekerja kurang mencapai target dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan karyawan dalam bekerja tidak mencapai target.

Pernyataan menghargai karyawan untuk mengabdi selama

bekerja di tempat kerja yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan merasa dihargai oleh atasan, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan pengabdian selama bekerja diakui oleh atasan, responden yang memilih netral sebesar 25% dikarenakan atasan kurang menghargai karyawan dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan atasan tidak menghargai pengabdian karyawan selama bekerja.

Pernyataan pemberian tanggung jawab yang lebih besar untuk melaksanaan tugas-tugas tambahan yang menyatakan sangat setuju sebesar 25% dikarenakan karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas tambahan, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan ikhlas mengerjakan tugas tambahan, responden memilih netral sebesar 35% dikarenakan karyawan kurang tertarik untuk mengerjakan tugas tambahan dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan karyawan tidak mau mengerjakan tugas tambahan yang diberikan.

Pernyataan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang menyatakan sangat setuju sebesar 25% dikarenakan lingkungan tempat kerja sangat memberikan efek positif kepada karyawan, responden yang memilih setuju sebesar 40% dikarenakan lingkungan kerja sangat memberikan kenyamanan, responden yang memilih netral sebanyak 30% dikarenakan lingkungan tempat kerja kurang memberikan efek positif kepada karyawan dan responden

yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan lingkungan kerja memberikan dampak negatif kepada karyawan.

c. Produktivitas Kinerja (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kinerja dengan 3 indikator yang diwakili oleh 9 item pernyataan terdapat pada pernyataan menggali potensi diri yang menyatakan sangat setuju sebesar 10% dikarenakan menggali potensi diri dapat menambah wawasan karyawan saat bekerja, responden yang memilih setuju sebesar 60% dikarenakan dengan menggali potensi diri maka ilmu pengetahuan dalam bekerja juga bertambah dan responden yang memilih netral sebesar 30% dikarenakan karyawan tidak terlalu memikirkan adanya menggali potensi diri jika karyawan merasa pekerjaannya sudah cukup baik.

Pernyataan mengasah diri untuk terampil yang menyatakan sangat setuju sebesar 30% dikarenakan karyawan yang terampil akan menambah kreativitas dalam bekerja, responden yang memilih setuju sebesar 50% dikarenakan adanya mengasah diri untuk terampil akan memberikan kreativitas dalam bekerja dan responden yang memilih netral sebanyak 20% karyawan tidak terlalu memikirkan adanya menggali ketrampilan diri jika karyawan merasa pekerjaannya sudah cukup baik.

Pernyataan belajar untuk menggunakan peralatan kerja yang menyatakan sangat setuju sebesar 40% dikarenakan jika

karyawan mahir dalam menggunakan alat kerja otomatis pekerjaan yang dilakukan berjalan lancar, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan mahir dalam menggunakan peralatan kerja merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas dan responden yang memilih netral sebesar 25% dikarenakan karyawan merasa sudah mahir untuk menggunakan peralatan kerja.

Pernyataan memiliki mental bersaing yang sehat yang menyatakan sangat setuju sebesar 45% dikarenakan karyawan tidak ingin memiliki musuh dalam lingkungan kerja, responden yang memilih setuju sebesar 45% dikarenakan karyawan ingin menciptakan lingkungan kerja yang damai dan responden yang memilih netral sebanyak 10% dikarenakan karyawan memiliki hubungan yang kurang akrab dengan rekan kerja yang lain.

Pernyataan dengan kemampuan fisik yang baik, karyawan bekerja dengan efektif yang menyatakan sangat setuju sebesar 40% dikarenakan fisik sangat penting dalam bekerja, responden yang memilih setuju sebanyak 40% dikarenakan karyawan memiliki fisik yang baik dan berpengaruh dengan pekerjaan yang dilakukan, responden yang memilih netral sebanyak 15% dikarenakan karyawan menganggap bahwa setiap manusia memiliki fisik yang baik dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan karyawan menganggap bahwa fisik tidak selalu memberikan dampak baik pada pekerjaan yang dilakukannya.

Pernyataan dengan sehat jasmani dan rohani maka pekerjaan akan berjalan lebih efisien yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan memprioritaskan kesehatan pada pekerjaannya, responden yang memilih setuju sebanyak 35% dikarenakan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika kesehatannya baik pula dan responden yang memilih netral sebanyak 30% dikarenakan karyawan tidak terlalu memprioritaskan kesehatan pada pekerjaannya.

Pernyataan adanya kerjasama dalam penentuan tujuan yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan dan atasan memiliki tujuan yang sama, responden yang memilih setuju sebesar 45% dikarenakan dalam hal bekerja penentuan tujuan dengan atasan merupakan hal yang seharusnya dilakukan agar usaha yang dijalani semakin berkembang dan responden yang memilih netral sebanyak 20% dikarenakan karyawan beranggapan bahwa dalam bekerja otomatis untuk penentuan tujuan.

Pernyataan adanya ikatan komunikasi yang baik yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan karyawan akan merasa lebih akrab dengan atasan, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan komunikasi berdampak pada ikatan yang baik antara karyawan dengan atasan, responden yang memilih netral sebesar 25% dikarenakan adanya ikatan komunikasi yang kurang akrab antara karyawan dengan atasan dan responden yang

memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan adanya ikatan yang tidak akrab antara karyawan dengan atasan.

Pernyataan selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran yang menyatakan sangat setuju sebesar 35% dikarenakan kritik dan saran merupakan masukan dalam mengoreksi pekerjaan yang dilakukan, responden yang memilih setuju sebesar 35% dikarenakan kritik dan saran dapat menimbulkan koreksi diri maupun pekerjaan, responden yang memilih netral sebesar 25% dikarenakan adanya masukan tidak terlalu penting bagi karyawan dan responden yang memilih tidak setuju sebesar 5% dikarenakan karyawan tidak dapat menerima masukan dari orang lain.

D. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data angket yang disebarkan menggunakan metode secara langsung dengan mendatangi objek penelitian dan menyebarkan angket ke setiap karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung sehingga dapat dilakukan analisis data yang diperoleh yaitu meliputi analisis variabel independen berupa kemampuan individu dan motivasi kerja dan variabel dependen berupa produktivitas kinerja karyawan. Perhitungan variabel-variabel dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 25.0, berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 25.0

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berikut ini hasil pengujian validasi angket yang disebar pada karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung, nilai validitas dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-total Correlation.*

Tabel 4.1

Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Individu

Nomor Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
X1.1	0,342	Valid
X1.2	0,411	Valid
X1.3	0,616	Valid
X1.4	0,652	Valid
X1.5	0,616	Valid
X1.6	0,652	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas merupakan item pernyataan dari variabel kemampuan individu (X1) apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 ke atas maka variabel merupakan *construct* yang kuat.

Uji validitas variabel motivasi kerja (X1) yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Variabel (X1.1) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,342 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
2) Variabel (X1.2) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,411 dan lebih besar dibanding 0,30 maka

variabel tersebut adalah valid.

3) Variabel (X1.3) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,616 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
4) Variabel (X1.4) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,652 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
5) Variabel (X1.5) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,616 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
6) Variabel (X1.6) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,652 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.

Tabel 4.2

Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Nomor Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
X2.1	0,492	Valid
X2.2	0,496	Valid
X2.3	0,437	Valid
X2.4	0,405	Valid
X2.5	0,331	Valid
X2.6	0,395	Valid
X2.7	0,327	Valid
X2.8	0,372	Valid
X2.9	0,358	Valid
X2.10	0,480	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas merupakan item pernyataan dari variabel motivasi kerja (X2) apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 ke atas maka variabel merupakan *construct* yang

kuat.

Uji validitas variabel motivasi kerja (X2) yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Variabel (X2.1) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,492 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
2) Variabel (X2.2) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,496 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
3) Variabel (X2.3) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,437 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
4) Variabel (X2.4) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,405 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
5) Variabel (X2.5) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,331 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
6) Variabel (X2.6) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,395 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
7) Variabel (X2.7) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,327 dan lebih besar dibanding 0,30 maka

variabel tersebut adalah valid.

8) Variabel (X2.8) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,372 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
9) Variabel (X2.9) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,358 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
10) Variabel (X2.10) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,480 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.

Tabel 4.3

Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kinerja

Nomor Item	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
Y.1	0,460	Valid
Y.2	0,478	Valid
Y.3	0,392	Valid
Y.4	0,420	Valid
Y.5	0,665	Valid
Y.6	0,434	Valid
Y.7	0,681	Valid
Y.8	0,479	Valid
Y.9	0,503	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas merupakan item pernyataan dari variabel produktivitas kinerja (Y) apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 ke atas maka variabel merupakan *construct* yang kuat. Uji validitas variabel produktivitas kinerja (Y) yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Variabel (Y.1) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total*

Correlation sebesar 0,460 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.

2) Variabel (Y.2) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,478 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
3) Variabel (Y.3) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,392 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
4) Variabel (Y.4) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,420 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
5) Variabel (Y.5) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,665 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
6) Variabel (Y.6) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,434 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
7) Variabel (Y.7) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,681 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.
8) Variabel (Y.8) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,479 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.

9) Variabel (Y.9) menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,503 dan lebih besar dibanding 0,30 maka variabel tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas intstrumen dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keejaan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Reliabilitas yang digunakan menurut Nugroho dan Sayuti yaitu dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas variabel kemampuan individu (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kinerja (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kemampuan individu sebesar 0,789 lebih dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel kemampuan individu memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,744 lebih dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Produktivitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel produktivitas kinerja sebesar 0,805 lebih dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada variabel produktivitas kinerja memiliki reliabilitas yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinearitas

Pendeteksian uji multikolinearitas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* nya, jika VIF (<10) dan nilai *tolerance* (>10) maka tidak terjadi

multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.7

Uji Multikolinearitas dengan Variabel Dependen Produktivitas Kinerja (Y)

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan Individu	.636	1.572
Motivasi Kerja	.636	1.572

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

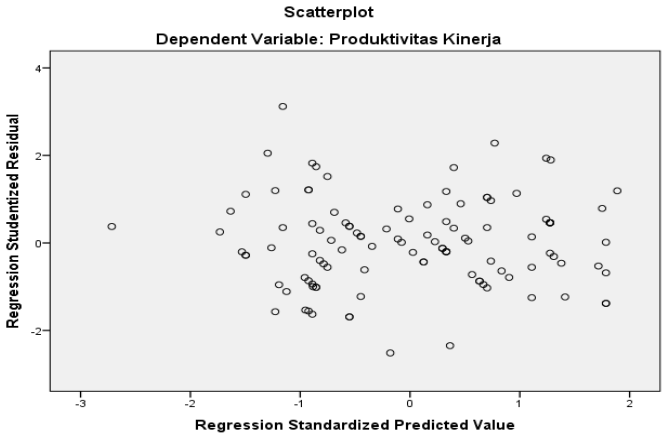
Tabel *coefficients* diatas menunjukkan nilai VIF dengan dependen variabel produktivitas kinerja sebesar 1,572 untuk variabel kemampuan individu dan motivasi kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil atau kurang dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*, dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, berikut hasil dari uji heteroskedastisitas :

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel dependen Produktivitas Kinerja (Y)



Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* asumsi dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, berikut ini hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.8

Uji Normalitas Data dengan Variabel Dependen Produktivitas Kinerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Kinerja
N		110
Normal Parameters[a, b]	Mean	36.2273
	Std. Deviation	3.53400
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.413

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Data tabel *one-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diatas dapat dilihat angka Asymp. Sig (2-tailed) dengan variabel dependen produktivitas kinerja (Y) yaitu 0,413 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.417	1.584	
	Kemampuan Individu	1.089	.065	.839
	Motivasi Kerja	.111	.048	.114

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel diatas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 5{,}417 + 1{,}089\ X_1 + 0{,}111\ X_2$$

Atau Produktivitas Kinerja Karyawan = 5,417 + 1,089 (Kemampuan Individu) + 0,111 (Motivasi Kerja).

Keterangan :

a) Nilai konstanta sebesar 5,417 menyatakan bahwa apabila variabel kemampuan individu dan motivasi kerja maka produktivitas kinerja sebesar 5,417.

b) Koefisien regresi X_1, sebesar + 1,089, menyatakan bahwa semakin tinggi nilai kemampuan individu akan meningkatkan produktivitas kinerja sebesar 1,089. Hal tersebut menunjukan bahwa kemampuan

individu pada seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memiliki kekuatan fisik yang baik, memiliki semangat dalam bekerja serta cepat dalam melakukan setiap pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja. Dan sebaliknya jika terjadi penurunan dari kemampuan individu maka produktivitas kinerja diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 1,089.

c) Koefisien regresi X_2, sebesar + 0,111 menyatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kinerja sebesar 0,111. Hal tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja mampu memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, memberikan semangat, adanya jaminan kesehatan, serta nyaman dengan kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kinerja. Dan sebaliknya jika dari motivasi kerja mengalami penurunan maka produktivitas kinerja diprediksi juga akan mengalami penurunan sebesar 0,111.

d) Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

e) Dari hasil uji penelitian terlihat bahwa variabel yang paling dominan dari variabel kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja adalah variabel motivasi kerja.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.10

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.829	1.46243

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Individu
Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel 4.10 Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Angka *Adjusted R Square* atau besar koefisien determinasi adalah 0,829. Jadi pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 82,9%. Sedangkan sisanya (100% - 82,9% = 17,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara mengetahuinya dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat angka

signifikansinya jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara sendiri-sendiri variabel eksogen dan variabel mediasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel endogen, berikut hasil uji t :

Tabel 4.11

Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.419	.001
Kemampuan Individu	.839	16.874	.000
Motivasi Kerja	.114	2.299	.023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja
Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel 4.13 menunjukkan variabel kemampuan individu (X1) diperoleh t hitung sebesar 16,874 dengan tingkat Sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,299 dengan tingkat Sig. 0,023 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05), sehingga dapat dikatakan variabel kemampuan individu dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 (H1) : Kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.
2) Hipotesis 2 (H2) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat angka signifikansinya, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah signifikan.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

H

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132.476	2	566.238	264.756	.000[a]
	Residual	228.842	107	2.139		
	Total	1361.318	109			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Individu

b. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25.0, 2019

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah sebesar 264,756 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.