

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Lembaga

Batik Satrio Manah merupakan salah satu usaha kecil menengah yang terdapat di kabupaten Tulungagung, provinsi Jawa Timur, tepatnya UKM ini terletak di dusun Krajan, desa Bangoan, kecamatan Kedungwaru, UKM ini memproduksi kerajinan batik, baik berupa batik tulis maupun batik cap tulis (kombinasi). Usaha ini merupakan usaha keluarga yang dirintis mulai dari tahun 1984 oleh Ibu Srianna, selaku pemilik dan penanggung jawab. Barulah pada tahun 2003 usaha ini mulai mendapatkan pembinaan dari pemerintah kabupaten setempat dan mendapatkan SUB/TDP/NPWP pada tahun 2006 serta dikukuhkan namanya menjadi UD. Satrio Manah.

Usaha ini merupakan usaha keluarga, sehingga tidak memiliki struktur organisasi yang formal, proses perancangan desain baik motif maupun warna selalu dipikirkan secara bersama-sama melalui proses tukar pikiran seluruh anggota keluarga. Hal inilah yang menyebabkan motif batik Satrio Manah selalu berbeda karena selalu dipikirkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Usaha ini memiliki 56 orang karyawan. Daerah pemasaran usaha batik Satrio Manah ini sudah meliputi seluruh wilayah lokal sekitar Tulungagung, Kediri, Probolinggo, Malang, Ponorogo, Madiun, Cirebon, Jakarta, Pasuruan, Bandung, dan daerah-daerah lain. Pemasaran dilakukan melalui distribusi

langsung maupun melalui *event-event* seperti pameran batik, surat kabar, radio, dan lain-lain.

Berikut ini data mengenai Batik Satrio Manah Tulungagung:

Nama Perusahaan : UD. Satrio Manah
 Nama Pemilik : Srianna
 Berdiri : 1984
 Lokasi Perusahaan : Ds. Bangoan, Kec. Kedungwaru, Kab.
 Tulungagung, Jawa Timur
 No. Telp : 081333105000

B. Deskripsi Responden

Data dari responden ini dapat digunakan untuk menggambarkan keadaan responden dan juga sebagai tambahan informasi mengenai karakteristik responden di UD. Batik Satrio Manah Tulungagung.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden UD. Batik Satrio Manah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	20%
Perempuan	45	80%
Total	56	100%

Sumber: Dari data penelitian

Dari data diatas, dalam penelitian dilapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 11 untuk responden laki-laki atau sebesar 20% dan responden perempuan berjumlah 45 atau 80%, lebih banyak dari jumlah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden UD. Batik Satrio Manah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
< 20	-	-
21 - 30	30	54%
31 - 40	18	32%
41 - 50	5	9%
51 - 60	3	5%
Total	56	100%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 memperlihatkan usia responden yang paling banyak adalah usia 20-30 tahun dengan jumlah 30 orang atau 54%. Di ikuti responden dengan usia antara 31-40 tahun yang berjumlah 18 orang atau 32%. Kemudian di ikuti dengan responden dengan usia antara 41-50 tahun yang berjumlah 5 orang atau 9%, dan yang terakhir responden yang berusia 51-60 tahun adalah 3 orang atau 5%.

3. Riwayat Pendidikan Responden

Data mengenai riwayat pendidikan responden pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Riwayat Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
SD	13	23%
SMP	20	36%
SMA	23	41%
S1	-	-
S2 dst	-	-
Total	56	100%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan 13 responden yang riwayat pendidikan sampai sekolah dasar atau 23%, 20 responden yang riwayat pendidikannya sampai menengah atas atau 36% , dan yang paling banyak ditemukan dilapangan responden yang riwayat pendidikannya sampai sekolah menengah atas yaitu berjumlah 23 responden atau 41%.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 Bulan	1	2%
6-11 Bulan	13	23%
1-5 Tahun	26	46%
5-10 Tahun	12	21%
> 10 Tahun	4	8%
Total	56	100%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan responden yang bekerja selama 6 bulan berjumlah 1 orang atau sebesar 2%, responden yang

bekerja selama 6-11 bulan berjumlah 13 orang atau 23%, responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 26 orang atau 46%, responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 12 orang atau 21% dan sisanya responden yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 4 orang atau 8%.

5. Penghasilan Responden

Adapun data mengenai penghasilan responden pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Penghasilan Responden

Penghasilan Responden	Jumlah	Persentase
< 1 juta	56	100%
1 s/d 3 juta	-	-
3 s/d 5 juta	-	-
> 5 juta	-	-
Total	56	100%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan data diatas, peneliti menemukan bahwa seluruh responden yaitu 56 orang atau 100% berpenghasilan kurang dari 1 juta.

C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh karyawan pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

Tabel 4.6
Disiplin Kerja

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	204	30%
2.	Setuju	4	287	43%
3.	Netral	3	154	23%
4.	Tidak Setuju	2	22	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5	1%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan disiplin kerja berjumlah 204 atau 30%, 287 atau 43% memilih setuju, 154 atau 23% memilih netral, 22 atau 3% memilih tidak setuju, dan 5 atau 1% responden memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.7
Motivasi

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	84	13,64%
2.	Setuju	4	271	44,00%
3.	Netral	3	190	30,84%
4.	Tidak Setuju	2	69	11,20%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2	0,32%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan motivasi berjumlah 84 atau 13,64%, 271 atau 44,00% memilih setuju, 190 atau 30,84% memilih netral, 69 atau 11,20% memilih tidak setuju, dan 2 atau 0,32% responden memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.8**Pengembangan Karir**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	72	14%
2.	Setuju	4	263	52%
3.	Netral	3	161	32%
4.	Tidak Setuju	2	8	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan pengembangan karir berjumlah 72 atau 14%, 263 atau 52% memilih setuju, 162 atau 32% memilih netral, 8 atau 2% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Tabel 4.9**Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	135	24%
2.	Setuju	4	355	63,4%
3.	Netral	3	68	12%
4.	Tidak Setuju	2	2	0,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan produktivitas kerja karyawan berjumlah 135 atau 24%, 355 atau 63,4% memilih setuju, 68 atau 12% memilih netral, 2 atau 0,6% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

D. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Berikut hasil uji validitas instrumen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No	Soal	Pearson Correlation	Keterangan
1	Soal 1	0,904	Valid
2	Soal 2	0,796	Valid
3	Soal 3	0,864	Valid
4	Soal 4	0,813	Valid
5	Soal 5	0,886	Valid
6	Soal 6	0,716	Valid
7	Soal 7	0,831	Valid
8	Soal 8	0,793	Valid
9	Soal 9	0,712	Valid
10	Soal 10	0,773	Valid
11	Soal 11	0,777	Valid
12	Soal 12	0,365	Valid

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa semua butir soal instrumen disiplin kerja dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 12 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen disiplin kerja adalah valid.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi**

No	Soal	Pearson Correlation	Keterangan
1	Soal 1	0,727	Valid
2	Soal 2	0,793	Valid
3	Soal 3	0,511	Valid
4	Soal 4	0,788	Valid
5	Soal 5	0,459	Valid
6	Soal 6	0,807	Valid
7	Soal 7	0,559	Valid
8	Soal 8	0,804	Valid
9	Soal 9	0,576	Valid
10	Soal 10	0,583	Valid
11	Soal 11	0,441	Valid

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa semua butir instrumen motivasi dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 11 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi adalah valid.

Tabel 4.12**Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir**

No	Soal	Pearson Correlation	Keterangan
1	Soal 1	0,848	Valid
2	Soal 2	0,581	Valid
3	Soal 3	0,816	Valid
4	Soal 4	0,687	Valid
5	Soal 5	0,556	Valid
6	Soal 6	0,701	Valid
7	Soal 7	0,531	Valid
8	Soal 8	0,596	Valid
9	Soal 9	0,642	Valid

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa semua butir instrumen pengembangan karir dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9

valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengembangan karir adalah valid.

Tabel 4.13

Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan

No	Soal	Pearson Correlation	Keterangan
1	Soal 1	0,520	Valid
2	Soal 2	0,767	Valid
3	Soal 3	0,384	Valid
4	Soal 4	0,500	Valid
5	Soal 5	0,740	Valid
6	Soal 6	0,689	Valid
7	Soal 7	0,705	Valid
8	Soal 8	0,723	Valid
9	Soal 9	0,841	Valid
10	Soal 10	0,793	Valid

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.13 di atas terlihat bahwa semua butir instrumen produktivitas kerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen produktivitas kerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidaknya instrumen penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja**

No	Soal	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,924	Sangat Reliabel
2	Soal 2	0,927	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,924	Sangat Reliabel
4	Soal 4	0,926	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,922	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,934	Sangat Reliabel
7	Soal 7	0,926	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,927	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,930	Sangat Reliabel
10	Soal 10	0,928	Sangat Reliabel
11	Soal 11	0,929	Sangat Reliabel
12	Soal 12	0,941	Sangat Reliabel

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* untuk variabel disiplin kerja untuk butir soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 12 adalah lebih besar dari 0,61serta kemantapan *alpha* lebih dari 0,81. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

Tabel 4.15**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi**

No	Soal	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,833	Sangat Reliabel
2	Soal 2	0,826	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,850	Sangat Reliabel
4	Soal 4	0,826	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,858	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,825	Sangat Reliabel
7	Soal 7	0,847	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,832	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,845	Sangat Reliabel
10	Soal 10	0,850	Sangat Reliabel
11	Soal 11	0,853	Sangat Reliabel

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* untuk variabel motivasi untuk butir soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 11 adalah lebih besar dari 0,61serta kemantapan *alpha* lebih dari 0,81. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

Tabel 4.16

Uji Reliabilitas Instrumen Pengembangan Karir

No	Soal	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,787	Reliabel
2	Soal 2	0,823	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,790	Reliabel
4	Soal 4	0,808	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,822	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,806	Sangat Reliabel
7	Soal 7	0,823	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,832	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,817	Sangat Reliabel

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* untuk variabel pengembangan karir butir soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 9 adalah lebih besar dari 0,61 kecuali butir soal nomor 1 dan 3 bahwa angket tersebut sangat reliabel karena lebih dari kemantapan *alpha* 0,81.

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan

No	Soal	<i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Soal 1	0,868	Sangat Reliabel
2	Soal 2	0,849	Sangat Reliabel
3	Soal 3	0,877	Sangat Reliabel
4	Soal 4	0,869	Sangat Reliabel
5	Soal 5	0,852	Sangat Reliabel
6	Soal 6	0,857	Sangat Reliabel

7	Soal 7	0,855	Sangat Reliabel
8	Soal 8	0,854	Sangat Reliabel
9	Soal 9	0,841	Sangat Reliabel
10	Soal 10	0,847	Sangat Reliabel

Sumber: Dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* untuk variabel produktivitas kerja karyawan untuk butir soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 adalah lebih besar dari 0,61serta kemantapan *alpha* lebih dari 0,81. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

3. Uji Normalitas

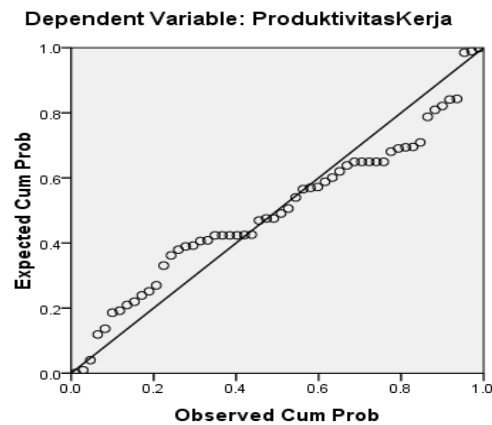
Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian output SPSS pada grafik *P-P Plots* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik misalnya dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf signifikansi).

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2017

Dari hasil output SPSS pada gambar grafik 4.1 diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.18**Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96230329
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.205

a. Test distribution is Normal.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 4.18 diatas menunjukkan $0,205 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikan $> 0,05$.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.776	2.746		3.196	.002
Disiplin Kerja	.324	.051	.574	6.379	.000
Motivasi	-.082	.082	-.105	-.992	.326
Pengembangan Karir	.589	.092	.564	6.385	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel diatas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 8,776 + 0,324 (X_1) + (- 0,082) (X_2) + 0,589 (X_3)$ atau produktivitas kerja karyawan = $8,776 + 0,324$ (disiplin kerja) + $(- 0,082)$ (motivasi) + $0,589$ (pengembangan karir). Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,776, artinya jika disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 8,776.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,324, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 disiplin kerja, maka faktor disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,324. Dan sebaliknya, jika faktor disiplin kerja menurunkan 1 maka produktivitas kerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,324.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar -0,082, menyatakan bahwa setiap penurunan 1 motivasi, maka faktor motivasi akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar -0,082. Dan sebaliknya, jika setiap penambahan 1 pada motivasi, maka produktivitas kerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,082.
- d. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_3) sebesar 0,589, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan karir, maka faktor pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,589. Dan sebaliknya, jika faktor pengembangan karir menurunkan 1 maka produktivitas kerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,589.
- e. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antara variabel melalui besaran koefisien korelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu jika *tolerance* di atas 0,1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 atau < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.20

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.609	1.643
	Motivasi	.441	2.267
	Pengembangan Karir	.630	1.586

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini (lihat tabel 4.20) menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel disiplin kerja dengan VIF sebesar 1,643 dan *tolerance* sebesar 0,609, kemudian untuk variabel motivasi dengan VIF sebesar 2,267 dan *tolerance* sebesar 0,441 serta variabel pengembangan karir dengan VIF sebesar 1,586 dan *tolerance* sebesar 0,630. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat

gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$.

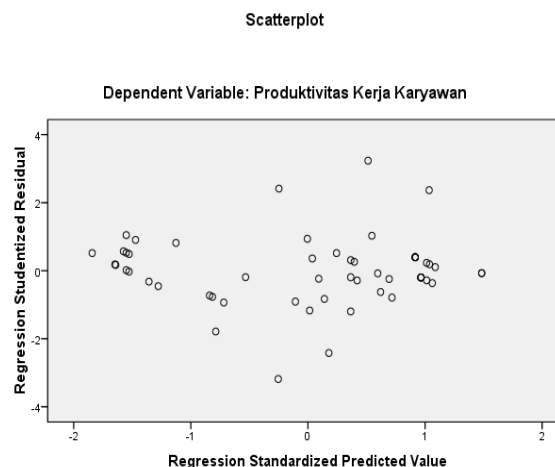
b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar bahwa dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun gelombang.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dalam penelitian berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil output SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur,

sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T_{hitung}

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Hasil yang diperoleh dari uji t hitung bisa dilihat dari tabel 4.19.

Hasil yang diperoleh berdasarkan tabel 4.19 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1) Cara 1: tabel *Coefficients* di atas (4.19) nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,000, dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Cara 2: tabel *Coefficients* di atas (4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 6,379. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} 1,674. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,379 > 1,674$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

- 2) Cara 1: tabel *Coefficients* di atas (4.19) nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,326 dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka $0,326 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Cara 2: tabel *Coefficients* di atas (4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah -0,992. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,674. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-0,992 < 1,674$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan menurut statistik.

- 3) Cara 1: tabel *Coefficients* di atas (4.19) nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir adalah 0,000, dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Cara 2: tabel *Coefficients* di atas (4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir adalah 6,385. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} 1,674. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,385 > 1,674$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

b. **Uji F_{hitung}**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	615.769	3	205.256	50.397	.000 ^a
Residual	211.785	52	4.073		
Total	827.554	55			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka hipotesis adalah tidak signifikan. Dari tabel ANOVA 4.21 diperoleh F_{hitung} sebesar 50,397 dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,78. Jadi, karena pada penelitian ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $50,397 > 2,78$, maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (R Squer). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.729	2.018

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi

Nilai R Square atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi

adalah 0,744 atau 74,4%. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 74,4%. Sisanya 25,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.