

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PT. Sampurna Kuningan Juwana

##### 1. Sejarah PT. Sampurna Kuningan Juwana

Awal berdirinya perusahaan kuningan “Sampurna” ini diusahakan oleh Bapak Pawiro Pasi, bertempat tinggal di desa Growong Lor Juwana Pati, sedangkan lokasinya terletak di Jl. Kuningan No. 5 Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati. Pada saat berdirinya perusahaan tersebut belum memakai nama “Sampurna”. Bapak Pawiro hanya tamat SD, setelah tamat SD ia sebagai tukang kayu di galangan kapal pada masa penjajahan Jepang pada tahun 1942. Sekitar tahun 1946 Bapak Pawiro pindah bekerja di kuningan selama kurang lebih 2 tahun. Dikarenakan ingin maju di bidang kuningan maka pada tahun 1949 ia pindah ke perusahaan besar selama 3 tahun sambil mempelajari persyaratan yang dibutuhkan untuk mendirikan perusahaan.<sup>1</sup>

Dengan semangat dan tekad serta jiwa wiraswasta yang tinggi, maka ia rajin menabung untuk dapat digunakan sebagai modal. Setelah modalnya cukup, bersama Supardi yang ikut menanamkan modalnya, mereka berdua pada tahun 1959 bertekad untuk mendirikan perusahaan sendiri walaupun dengan modal dan alat-alat yang serba terbatas. Setelah perusahaan dipandang mempunyai kekuatan, maka kedua belah pihak bersepakat untuk mendirikan perusahaan sendiri-sendiri. Tetapi sistem bekerja gotong royong dan saling membantu antar keduanya tetap dijalankan.

Pada tahun 1973 secara resmi diberi nama "SAMPURNA" dengan tujuan agar dikenal masyarakat. Pada tahun ini juga pimpinan dari Bapak Pawiro diganti anaknya yang bernama Supar. Sekitar tahun 1975 mengalami pasang surut karena dengan persaingan dengan buatan luar

---

<sup>1</sup> Data dokumentasi PT. Sampurna Kuningan Juwana, dikutip tanggal 4 April 2018.

negeri. Untuk mengatasinya perusahaan memproduksi barang-barang diversifikasi, yakni dengan mengalihkan usaha dari membuat barang-barang alat rumah tangga ke barang-barang yang bersifat seni.

Perusahaan kuningan sekarang telah mempunyai anak angkat yang sifatnya tidak mengikat, artinya anak angkat diberi kebebasan untuk menerima pesanan atau order dari pihak lain, tetapi dengan syarat barang pesanan pihak lain dibuat tidak sama dengan barang yang dikehendaki "Sampurna" dan pesanan dari "Sampurna" harus diutamakan ketepatan waktu jadinya. Jadi tugas anak angkat hanya membuat barang setengah jadi yang kemudian dikirim ke "Sampurna" sedangkan pihak "Sampurna" berkewajiban untuk mencukupi bahan baku, berupa kuningan rongsok selain itu juga memberi bimbingan teknik jika anak angkat masih kurang menguasai.<sup>2</sup>

Setelah perkembangan perusahaan kuningan "Sampurna" dari tahun ke tahun terlihat semakin memadai baik kualitas maupun kuantitasnya, maka oleh pemerintah mendapat kunjungan pejabat legislatif maupun eksekutif. Prestasi tertinggi yang pernah dicapai "Sampurna" yaitu pada tanggal 10 Desember 1986 sewaktu mendapat anugerah "UPAKARTI" yang diberikan oleh Bapak Presiden Soeharto di Istana Negara Jakarta.

## **2. Struktur Organisasi PT. Sampurna Kuningan Juwana**

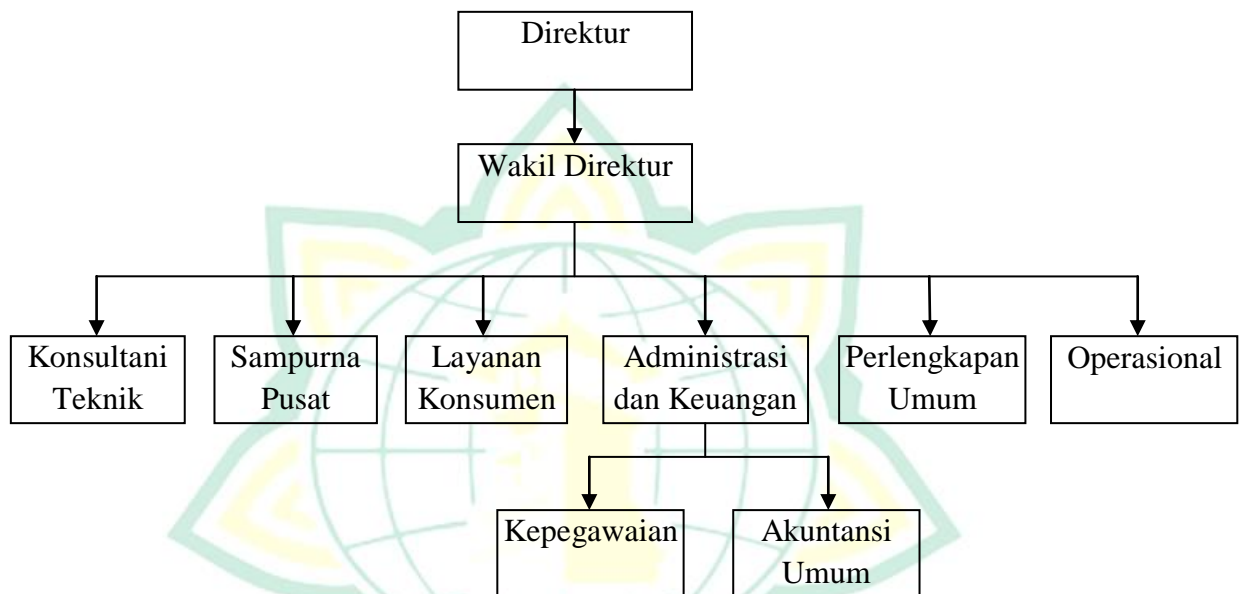
Struktur organisasi perusahaan kuningan "Sampurna" menganut sistem organisasi garis dan staf. Struktur organisasi garis yaitu struktur organisasi yang didalamnya terdapat garis bersama kekuasaan dan tanggung jawab yang bercabang pada setiap tingkatan pimpinan dari yang paling tinggi sampai yang paling bawah. Tiap-tiap atasan mempunyai bawahan, yang masing-masing memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas kepada atasan tersebut. Hubungan staf tercermin dari tugas untuk memberikan keterangan dan pendapat serta pengawasan di

---

<sup>2</sup> Data dokumentasi PT. Sampurna Kuningan Juwana, dikutip tanggal 4 April 2018.

bidangnya. Gambar setruktur organisasi perusahaan kuningan “Sampurna” dapat dilihat dalam Gambar 4.1 sebagai berikut:<sup>3</sup>

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Sampurna Kuningan Juwana**



### 3. Tugas dan Tanggung Jawab Masing-masing Fungsi

Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang didasarkan pada tugas masing – masing struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas dan tanggungjawab dari masing-masing fungsi tersebut adalah sebagai berikut :<sup>4</sup>

#### a. Direktur Utama

Sebagai pimpinan perusahaan yang mewakili tugas dan tanggung jawab yang paling besar terhadap maju tidaknya perusahaan yang dikelola dan yang dipimpinnya serta membawahi direktur pada masing-masing bagian. Tugas utamanya adalah mengkoordinasi semua kegiatan yang ada, baik mengawasi maupun merencanakan serta mengambil

<sup>3</sup> Data dokumentasi PT. Sampurna Kuningan Juwana, dikutip tanggal 4 April 2018.

<sup>4</sup> Data dokumentasi PT. Sampurna Kuningan Juwana, dikutip tanggal 4 April 2018.

keputusan yang tepat dan bertanggung jawab sepenuhnya atas perusahaan yang dipimpinya.

b. Wakil Direktur

- 1) Membantu Direktur menjalankan tugasnya demi kemajuan perusahaan.
- 2) Mengantikan direktur apabila pimpinan tidak ada di tempat.

c. Konsultani Teknik

- 1) Memberi pengarahan pada bagian yang kurang jelas.
- 2) Merencanakan, mengendalikan dan membina karyawan dalam menjalankan proses produksi.

d. Sampurna Pusat

- 1) Mengawasi semua kegiatan yang dilakukan oleh anak angkat.
- 2) Menerima hasil proses dari anak angkat.
- 3) Mencukupi semua kebutuhan anak angkat.
- 4) Melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan rumah tangga distribusi.

e. Layanan Konsumen

Pada layanan konsumen membawahi dua bagian mempunyai tugas masing-masing sebagai berikut :

- 1) Central Order
  - a) Menerima semua barang yang dipesan konsumen.
  - b) Melaporkan semua barang yang dipesan.
- 2) Expedisi
  - 1) Melakukan pengiriman atas barang yang telah dipesan
  - 2) Mencatat jumlah barang yang dikirim.

f. Administrasi dan Keuangan

- 1) Melakukan pemeriksaan keuangan baik mengenai penerimaan maupun pengeluaran kedalam jurnal, buku besar, neraca, dan laporan R/L.
- 2) Menyimpan laporan bulanan maupun tahunan yang berguna bagi pemegang saham maupun instansi pemerintah.

Pada bagian ini membawahi dua bagian dan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Kepegawaian
    - a) Administrasi pegawai.
    - b) Menghitung pajak karyawan.
    - c) Menyelenggarakan training karyawan.
    - d) Mengkoordinir karyawan.
    - e) Melaksanakan tata usaha kepegawaian, kesejahteraan pegawai
    - f) dan pengolahan data kepegawaian.
  - 2) Akuntansi Umum
    - a) Menerima faktur penjualan tunai dilampiri dengan pita register kas dari bagian pengiriman.
    - b) Mencatat penerimaan kas dari penjualan tunai ke jurnal penerimaan kas.
    - c) Melakukan proses penutupan buku tahun anggaran bekerja sama dengan bagian lain.
- g. Perlengkapan Umum
- Pada bagian perlengkapan ini membawahi dua bagian yaitu :
- 1) Bagian Kebersihan
    - a) Melakukan polishing.
    - b) Melakukan pencucian.
  - 2) Bagian Perawatan
    - a) Mengemas barang hasil produksi untuk dikirim kepada calon konsumen.
    - b) Menyimpan barang hasil produksi.
- h. Operasional
- 1) Penjualan
    - a) Mengontrol aktivitas tenaga kerja penjual.
    - b) Menentukan teritorial dan rute dari tenaga kerja penjual.
    - c) Menentukan standart karya dari tenaga kerja penjual.
    - d) Mengevaluasi ntenaga penjual.

- e) Menyikinkan langganan akan hasil produksi.
  - f) Melayani order-order yang diterima.
  - g) Menyiapkan data-data untuk penentuan harga jual.
- 2) Administrasi dan Keuangan
- a) Melakukan pencatatan atas semua transaksi yang terjadi
  - b) Merencanakanb pengeluaran bahan baku yang digunakan proses produksi.
  - c) Merencanakan biaya produksi.
  - d) Melakukan penyimpanan persediaan bahan baku.
  - e) Mengatur pengeluaran dari gudang.
- 3) Produksi
- a) Meminta bahan baku dari bagian keuangan dengan persetujuan pimpinan perusahaan.
  - b) Membantu pimpinan perusahaan dalam menentukan harga jual.
  - c) Melakukan proses produksi.

## **B. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

Sebagaimana dikemukakan di dalam bab III, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 55 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakahdengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: umur, jenis kelamin dan pendidikan.

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Deskripsi kepuasan kerja dan motivasi kerja Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut :

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 50 responden disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil penyebaran angket, 2018

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah sampel. Data penelitian yang diperoleh dari PT. Sampurna Kuningan Juwana pada tahun 2018 diperoleh fakta bahwa perbandingan jumlah pengelola laki-laki dan perempuan menggambarkan kepuasan kerja dan motivasi kerja disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan dalam hal pemasaran. Disamping itu usaha tersebut merupakan usaha utama keluarga.

## 2. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang berumur 25 – 35 tahun, berumur > 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 50 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 35 th	15	30%
> 35 th	35	70%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel yang berusia antara 25 – 35 tahun sebanyak 15 orang atau 30%. Sedangkan mayoritas responden berusia antara lebih dari 35 tahun sebanyak 35 orang atau 70% dari keseluruhan jumlah sampel. Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa PT. Sampurna Kuningan Juwana dapat digolongkan usia produktif. Hal ini membuktikan bahwa perlu waktu yang cukup lama untuk mengembangkan perusahaan ini, mengingat banyaknya pesaing yang memproduksi usaha sejenis.

## 3. Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3**

### Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	10%
SLTP	25	50%
SLTA	20	40%

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil penyebaran angket, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel mayoritas adalah responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebesar 25 orang atau 50%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SLTA sebesar 20 orang atau 40%, responden yang berpendidikan SD yaitu sebesar 5 orang atau 10% dan tidak ada yang berpendidikan Sarjana sebesar 0%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa PT. Sampurna Kuningan Juwana sebagian besar adalah berpendidikan SLTP, hal tersebut sangat dimungkinkan karena memang kebanyakan pengelola berasal dari keluarga yang kurang mampu sehingga mendorong mereka untuk berusaha mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri dengan bekerja.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Hasil Penelitian**

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	17	34,0	22	44,0	9	18,0	2	4,0	0	0,0
X1.2	12	24,0	25	50,0	12	24,0	1	2,0	0	0,0
X1.3	17	34,0	23	46,0	9	18,0	1	2,0	0	0,0
X1.4	12	24,0	26	52,0	10	20,0	1	2,0	1	2,0
X1.5	18	36,0	19	38,0	12	24,0	1	2,0	0	0,0
X1.6	15	30,0	25	50,0	6	12,0	2	4,0	2	4,0
X2.1	17	34,0	20	40,0	11	22,0	2	4,0	0	0,0
X2.2	16	32,0	24	48,0	7	14,0	3	6,0	0	0,0
X2.3	18	36,0	23	46,0	6	12,0	3	6,0	0	0,0

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X3.1	19	38,0	21	42,0	7	14,0	3	6,0	0	0,0
X3.2	21	42,0	16	32,0	11	22,0	2	4,0	0	0,0
X3.3	23	46,0	17	34,0	7	14,0	3	6,0	0	0,0
X3.4	19	38,0	17	34,0	12	24,0	2	4,0	0	0,0
X3.5	19	38,0	26	52,0	5	10,0	0	0,0	0	0,0
Y.1	16	32,0	24	48,0	7	14,0	3	6,0	0	0,0
Y.2	23	46,0	17	34,0	8	16,0	2	4,0	0	0,0
Y.3	21	42,0	18	36,0	8	16,0	3	6,0	0	0,0
Y.4	20	40,0	20	40,0	7	14,0	3	6,0	0	0,0
Y.5	8	16,0	12	24,0	23	46,0	7	14,0	0	0,0

Sumber: data primer yang diolah, 2018

### 1. Religiusitas (X<sub>1</sub>)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai religiusitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,0%), setuju (44,0%), netral (18,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,0%), setuju (50,0%), netral (24,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,0%), setuju (46,0%), netral (18,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,0%), setuju (52,0%), netral (20,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,0%), setuju (38,0%), netral (24,0%), tidak setuju (2,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,0%), setuju (50,0%), netral (12,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (4,0%).

### 2. Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai pengalaman kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,0%), setuju (40,0%),

netral (22,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,0%), setuju (48,0%), netral (14,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,0%), setuju (46,0%), netral (12,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

### **3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kepuasan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,0%), setuju (42,0%), netral (14,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (42,0%), setuju (32,0%), netral (22,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (46,0%), setuju (34,0%), netral (14,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,0%), setuju (34,0%), netral (24,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,0%), setuju (52,0%), netral (10,0%), tidak setuju (0,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

### **4. Produktivitas Kerja (Y)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,0%), setuju (48,0%), netral (14,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (46,0%), setuju (34,0%), netral (16,0%), tidak setuju (4,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (42,0%), setuju (36,0%), netral (16,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (40,0%), setuju (40,0%), netral (14,0%), tidak setuju (6,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (16,0%), setuju

(24,0%), netral (46,0%), tidak setuju (14,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

#### D. Uji Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Di mana untuk mencapai tujuan pertama yang sesuai dengan permasalahan. Dengan urutan analisis data dilakukan sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Singgih Santoso, ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel.<sup>5</sup> Validitas merupakan sifat yang menunjukkan adanya kemampuan suatu instrumen atau alat ukur untuk dapat mengungkapkan suatu yang menjadi pokok sasaran penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu, dimana validitas data diukur dengan menggunakan  $r$  hasil dengan  $r$  tabel (*r product moment*) :

- a.  $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ , data valid
- b.  $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ , data tidak valid.

Uji validitas dibuat melalui olahan data dan membandingkan korelasi antara variabel atau item dengan variabel total. Uji validitas dilakukan dengan mengambil 30 responden dengan signifikansi  $\alpha = 5$  persen (0,05) dengan standar validitas *person correlation* 0,30.<sup>6</sup>

##### a. Variabel Religiusitas ( $X_1$ )

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah :

---

<sup>5</sup>Singgih Santoso, *Uji Validitas dan Reabilitas Data*, Alfabet, Jakarta, 2000, hal. 57.

<sup>6</sup>Putu Nanda, *Op. Cit*, hal. 1387.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
Religiusitas	X1.1	0.680	Valid
	X1.2	0.556	Valid
	X1.3	0.686	Valid
	X1.4	0.762	Valid
	X1.5	0.723	Valid
	X1.6	0.762	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $n-2 = 30-2 = 28$ , maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat r hasil  $>$  r tabel, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa data valid. Dengan demikian maka semua item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
Pengalaman kerja	X2.1	0.729	Valid
	X2.2	0.684	Valid
	X2.3	0.825	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $n-2 = 30-2 = 28$ , maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat r hasil  $>$  r tabel, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa data valid. Dengan demikian maka semua item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	Keterangan
Kepuasan kerja	X3.1	0.399	Valid
	X3.2	0.553	Valid
	X3.3	0.498	Valid
	X3.4	0.561	Valid
	X3.5	0.690	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n = 30$ , maka didapat r tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat r hasil  $>$  r tabel, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa data valid. Dengan demikian maka semua item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Variabel Produktivitas Kerja ( $X_3$ )

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing – masing butir pernyataan untuk masing – masing butir adalah :

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
Produktivitas kerja	Y1	0.562	Valid
	Y2	0.662	Valid
	Y3	0.657	Valid
	Y4	0.635	Valid
	Y5	0.657	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai  $r$  tabel,  $r$  tabel dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $n-2 = 30-2 = 28$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0.3610. Berdasarkan hasil analisis didapat  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa data valid. Dengan demikian maka semua item variabel dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien  $\alpha > 0,60$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Keterangan
Religiusitas ( $X_1$ )	6 Item	0.788	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	3 Item	0.761	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	5 Item	0.736	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	5 Item	0.747	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen untuk mengukur variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

#### E. Uji Asumsi Klasik

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

##### 1. Uji Multikolinieritas

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Religiusitas ( $X_1$ )	0,862	1,161
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,621	1,610
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,642	1,557

Sumber : Data primer diolah, 2018.

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

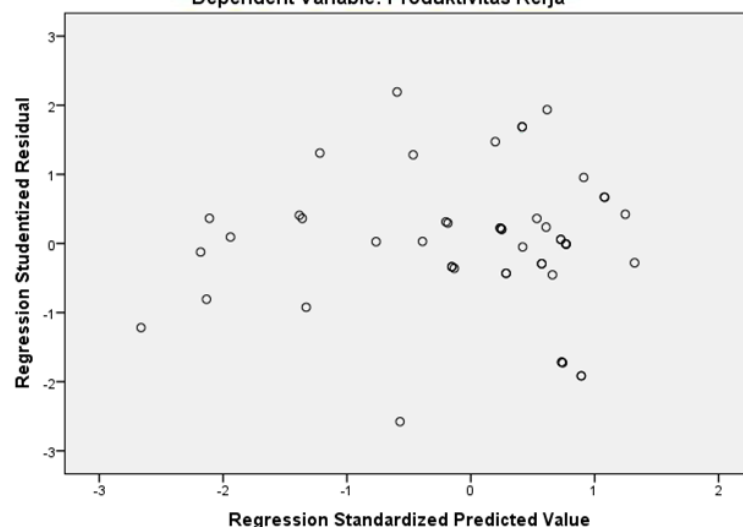
## 2. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

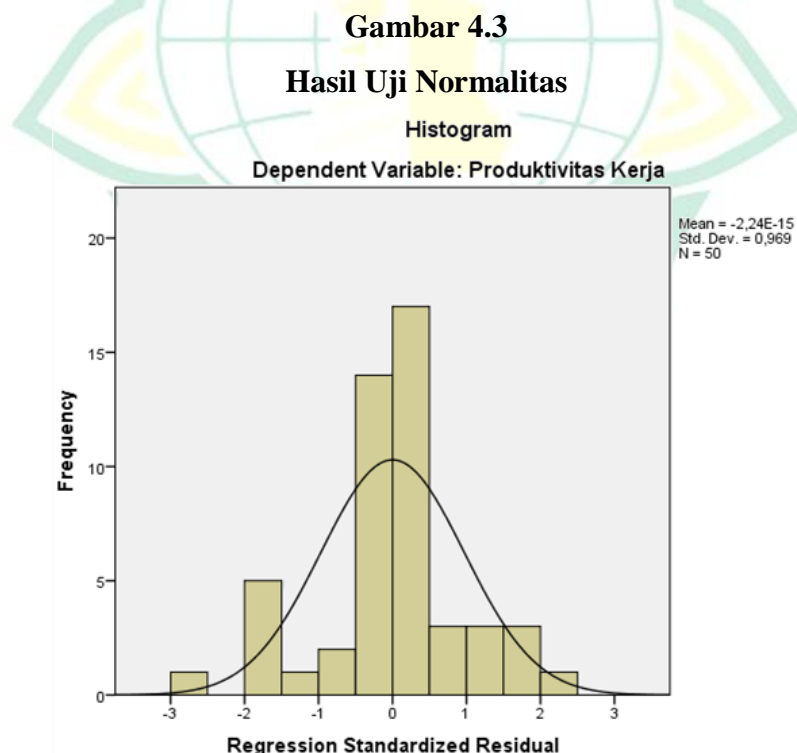


Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis faktor religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.

### 3. Uji Normalitas

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

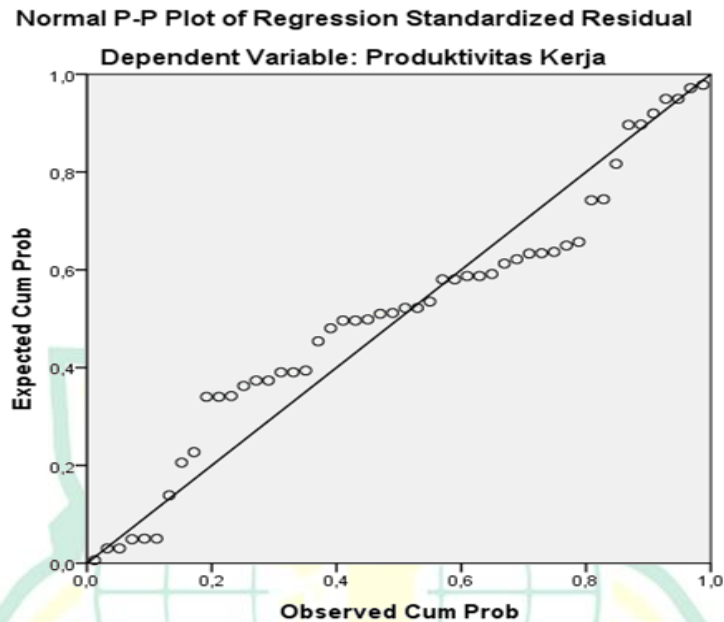


Sumber : Data primer diolah

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

**Gambar 4.4**

**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data primer diolah

**F. Hasil Analisis Statistik**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis faktor religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana dengan variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Nilai Koefisien Regresi**

Variabel	B
Constant	0,262
Religiusitas ( $X_1$ )	0,012
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,418
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,501

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi menganalisis faktor religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0,262 + 0,012X_1 + 0,418X_2 + 0,501X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 0,262 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja (Y). Maka produktivitas kerja (Y) akan memperoleh nilai 0,262.
- b. Variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,012. Artinya variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel religiusitas (X1) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat apabila variabel religiusitas (X1) turun maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.
- c. Variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,418. Artinya variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel pengalaman kerja (X2) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat atau apabila variabel pengalaman kerja (X2) turun maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.
- d. Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan koefisien regresi

sebesar 0,501. Artinya variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X3) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat atau apabila variabel kepuasan kerja (X3) turun maka produktivitas kerja (Y) akan menurun.

## 2. Uji t

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

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Religiusitas (X <sub>1</sub> )	3,144	2.01290	0,006
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	4,365	2.01290	0,000
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	4,967	2.01290	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018.

### a. Religiusitas

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$  diperoleh  $t_{tabel} = 2.01290$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,144. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,144 > 2.01290$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya religiusitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, **sehingga  $H_1$  diterima.**

#### b. Pengalaman Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.01290$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,365. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,365 > 2.01290$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, **sehingga  $H_2$  diterima.**

#### c. Kepuasan Kerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 50-3-1 = 46$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.01290$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,967. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,967 > 2.01290$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12. Dengan demikian,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, **sehingga  $H_3$  diterima.**

### 3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana  $dk_{\text{pembilang}} = 3$   $dk_{\text{penyebut}} = 50$  dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat F tabel = 2.79 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Statistik F**

Koefisien	Nilai
Nilai F	36,127
Nilai Sig.	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2018

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 36,127 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi.

Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $36,127 > 2,79$ ) artinya religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, **sehingga  $H_4$  diterima.**

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,838 <sup>a</sup>	,702	,683

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0,683. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 68,3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 68,3%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 68,3\% = 31,7\%)$  produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan lainnya.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja**

Religiusitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, sesuai dengan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel ( $3,144 > 2.01290$ ), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas yang dimiliki pengusaha terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,0% karyawan ingin mengikuti kegiatan pengajian yang dilaksanakan di perusahaan dan lainnya. Karyawan merasa senang dengan kedamaian dan ketenangan dalam kehidupan bekerja. Karyawan memiliki tujuan dan nilai beragama yang jelas dalam bekerja. Karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan. Karyawan menghargai sesama karyawan yang lain. Karyawan selalu mawas diri atas kekurangan diri sendiri dalam bekerja.

Motivasi kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) selama ini, masih kurang mengangkat masalah-masalah motivasi (kebutuhan) manusia dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dari aspek spiritual khususnya dari perpektif agamis, padahal suatu realitas yang tak dapat terbantahkan

bahwa di dalam kehidupannya manusia membutuhkan nilai-nilai yang sifatnya fitrah atau manusiawi. Dan nilai-nilai tersebut hanya akan didapatkan oleh manusia melalui aturan-aturan yang bersumber dari yang menciptakannya (agama Allah yaitu Islam), karena sesungguhnya manusia membutuhkan petunjuk kejalan yang benar dalam mengarungi hidup dan kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Dengan demikian manusia membutuhkan nilai-nilai spiritual yang muncul dari agama yang diyakininya, dan hal ini akan menciptakan/mendorong lahirnya suatu kebutuhan akan spiritual agamis dalam kehidupannya baik secara individu maupun dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Ghozali, yang berjudul pengaruh religiositas terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas yang menunjukkan adanya pengaruh religiositas terhadap produktivitas kerja.<sup>7</sup>

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, sesuai dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,365 > 2,01290$ ), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 48,0% karyawan sudah lama bekerja di perusahaan ini. Karyawan mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini. Karyawan memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini.

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. Dalam

---

<sup>7</sup> Imam Ghozali, *Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, Jurnal Bisnis Strategi Vol. 9, Universitas Diponegoro Semarang, 2002, hal.11.

masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafika Faris, dkk, yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.<sup>8</sup>

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $4,967 > 2.01290$ ), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pengusaha terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,0% karyawan merasa puas atas pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari. Karyawan merasa puas atas gaji yang saya peroleh dari perusahaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan perusahaan atas kinerjanya. Karyawan puas karena memiliki manajer yang menghargai karyawan. Karyawan puas karena memiliki teman sekerja yang menghargai satu sama lain.

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang

---

<sup>8</sup> Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, yang berjudul pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.<sup>9</sup>

#### **4. Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana. sesuai dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $36,127 > 2,79$ ), serta didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Sampurna Kuningan Juwana.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0,683. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 68,3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 68,3%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 68,3\% = 31,7\%$ ) produktivitas kerja dijelaskan oleh

---

<sup>9</sup> Nur Wahyu Hidayati, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen*, OIKONOMIA: VOL. 2 NO. 4, 2013, hal.293.

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan lainnya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Harapan pelanggan merupakan keyakinan sebelum membeli produk yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas produk tersebut.

## **H. Implikasi Penelitian**

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

### **1. Teoritik**

Implikasi teoritik dari penelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Felicia Dwi R.F (2015), Rafika Faris, dkk (2016) dan Emi Nursanti, dkk (2014), yang telah membuktikan bahwa religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial, produktivitas kerja sangat

dipengaruhi oleh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang dialami sesama karyawan.

## 2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian ini yaitu penelitian ini semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada manajemen PT. Sampurna Kuningan Juwana, sehingga dapat menciptakan nilai tambah dalam pengelolaannya.

