

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

###### a. Sejarah CV. Dua Merpati Kudus

Dua merpati Singocandi Kudus adalah salah satu perusahaan berbasis perusahaan menengah dan merupakan industri rumah tangga yang menjajakan makanan ringan sebagai produk mereka. Makanan ringan tersebut termasuk dalam jenis makanan kecil, yaitu Marning dan Emping Jagung.

Sebelum berdirinya usaha ini, Bapak H. M. Thoyyib mempunyai kios di pasar Kliwon Kudus dengan berjualan kaset. Setelah terjadi perubahan pasar Bapak Thoyyib dipindah tempat dan dibatasi hanya 5 orang yang boleh berjualan kaset di pasar kliwon kudus. Setelah berjualan kaset Pak Thoyyib pindah jualan radio tape recorder selama dua tahun.

Pada tahun 1980 terjadi kebakaran di pasar Kliwon Kudus yang menyebabkan barang dagangan yang ada di dalam kios hangus terbakar bersama kios-kios lain sehingga membuat Bapak Thoyyib pun rugi dan sudah tidak berjualan radio lagi di pasar Kliwon Kudus. Kemudian beliau beralih kerja dengan ikut kakaknya membuat marning.<sup>1</sup>

Pada tahun 1981 Bapak Thoyyib memulai usaha membuat marning jagung mekar asin gurih yang di olah sendiri oleh bapak Thoyyib dan diambil oleh pembeli. Dengan berjalanya waktu marning jagung mekar produksi Bapak Thoyyib sampai ke berbagai daerah, sampai akhirnya ada salah satu orang Medan yang merantau ke Semarang dan mendengar bahwa Bapak Thoyyib membuat marning jagung mekar asin gurih dan akhirnya meminta pesanan sampai 13 ton. Marning jagung mekar asin gurih yang di produksi

---

<sup>1</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

Bapak Thoyyib terkenal di Semarang dengan merek Bintang Merpati dan Bintang Merak. Akan tetapi dengan berjalanya waktu permintaan akan marning jagung mekar asin gurih di Semarang mengalami hambatan.

Sekitar tahun 1983 Bapak Thoyyib mempunyai ide untuk membuat marning jagung pedas manis. Setelah merasa mampu dalam membuat marning jagung pedas manis, Bapak Thoyyib mulai membuat marning jagung pedas manis sebanyak 25 kg. Beliau menjadi orang pertama kali yang membuat marning jagung pedas manis di Singocandi dan hanya memiliki 1 orang karyawan. Merasa makanan tradisional marning jagung yang dibuat terjual habis maka Bapak Thoyyib menambah pembuatan marningnya dari 0,5 kwintal, 1 kwintal hingga saat ini mampu memproduksi 1 ton jagung setiap harinya. Meningkatnya permintaan akan makanan marning memberikan kesempatan kepada warga sekitar desa Singocandi untuk bekerja di perusahaan Dua Merpati Kudus.

Pada tahun 1985 terbentuklah sebuah merek yaitu pusat marning dan emping jagung CV. Dua Merpati Kudus. Tempat produksi pengolahan marning dan emping jagung Dua Merpati berada di Jln. KH. Arwani Amin RT 04/02 No. 23 Singocandi Kudus.<sup>2</sup>

Perusahaan Dua Merpati Singocandi di Kudus mengalami kemajuan ketika Bapak Thoyyib mendapat informasi dari Malang yaitu emping jagung. Pada tahun 1990, melalui temannya beliau mendapatkan alat untuk membuat emping jagung rasa pedas manis. Alat dalam pembuatan emping jagung di dapat dari Bapak Bulkin yang bertempat tinggal di Tayu. Untuk pembuatan alatnya sekitar dua minggu, akan tetapi alat itu hanya bisa dipakai sebentar karena sering rusak. Akhirnya Bapak Thoyyib mempunyai rencana untuk membuat sendiri alat untuk membuat emping jagung melalui bantuan tukang bubut. Melalui proses yang

---

<sup>2</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

lama akhirnya mesin emping jagung biasa beroperasi lancar sampai sekarang.

Sekitar tahun 1997 terdapat inovasi bentuk, rasa serta kemasan terbaru di Dua Merpati Kudus yaitu jagung pipil (jagung wungkul) dengan rasa asin gurih dan kemasan ekonomis.

Pada tahun 2000 Bapak Thoyyib menambah cita rasa pada emping jagung yaitu rasa gado-gado. Tahun 2003 Bapak Thoyyib mempunyai kenalan orang Jati (orang cina) yang memiliki pabrik Pregondo yaitu pabrik makanan ringan (kacang telur) dan ketika menghadapi hari raya pabrik itu membuat aneka makanan ringan dan akhirnya Bapak Thoyyib mempunyai kesempatan untuk membeli makanan ringan itu untuk dijual kembali. Bapak Thoyyib juga menukarkan barang produksinya dengan orang Temanggung yaitu tela-tela pedas dan dengan orang Semarang juga yaitu berupa makanan ringan yang berbahan talas.

Pada tahun 2007 Bapak Thoyyib melebarkan lapangan pekerjaannya serta membuat kelengkapan produk makanan ringannya, termasuk alat pengemasan marning dan emping jagung karena beliau mendapatkan dorongan dari pembeli dan konsumen. Pada tahun 2008 Dua Merpati Kudus mengalami kemajuan dalam berbisnis makanan ringan, terbukti adanya patner kerja pabrik besar dengan berbagai jenis makanan ringan. Pada tahun 2013 muncul inovasi rasa baru dalam marning yaitu marning jagung wungkul rasa balado (presto) dengan berbagai ukuran dan kemasan yang disesuaikan dengan tingkat harga. Setiap tahun CV. Dua Merpati Kudus mengalami kemajuan pesat hingga sekarang.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

**b. Visi, Misi dan Tujuan CV. Dua Merpati Kudus<sup>4</sup>**

1) Visi CV. Dua Merpati Kudus

Menjadi perusahaan yang maju, kompetitif, dan mendapatkan keuntungan yang tinggi.

2) Misi CV. Dua Merpati Kudus

Mengenalkan hasil olahan dari jagung agar lebih dikenal oleh masyarakat luas.

3) Tujuan CV. Dua Merpati Kudus

Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat.

**c. Letak Geografis CV. Dua Merpati Kudus**

Dilihat dari letak geografisnya, CV. Dua Merpati Kudus termasuk daerah pedesaan yang strategis untuk digunakan dalam berwirausaha. CV. Dua Merpati Kudus merupakan perusahaan yang memproduksi makanan ringan marning dan emping jagung. Adapun lokasi CV. Dua Merpati Kudus adalah:<sup>5</sup>

1) Batas Utara berbatasan dengan Desa Pegunungan

2) Batas Selatan berbatasan dengan Desa Kejaksan

3) Batas Timur berbatasan dengan Kaliputu

4) Batas Barat berbatasan dengan Godang Sewu

CV. Dua Merpati Kudus terletak di lingkungan pedesaan, kegiatan produksi dalam pembuatan makanan ringan membutuhkan lokasi yang luas. Sehingga CV. Dua Merpati Kudus menempati lokasi yang berada di Jln. KH. Arwani Amin RT. 04/02 No. 23 Singocandi Kudus. Kegiatan perusahaan mendapat dukungan dari masyarakat. Keadaan sosial ekonomi masyarakat disekitar CV. Dua Merpati Kudus sebagian besar adalah wirausaha.

---

<sup>4</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

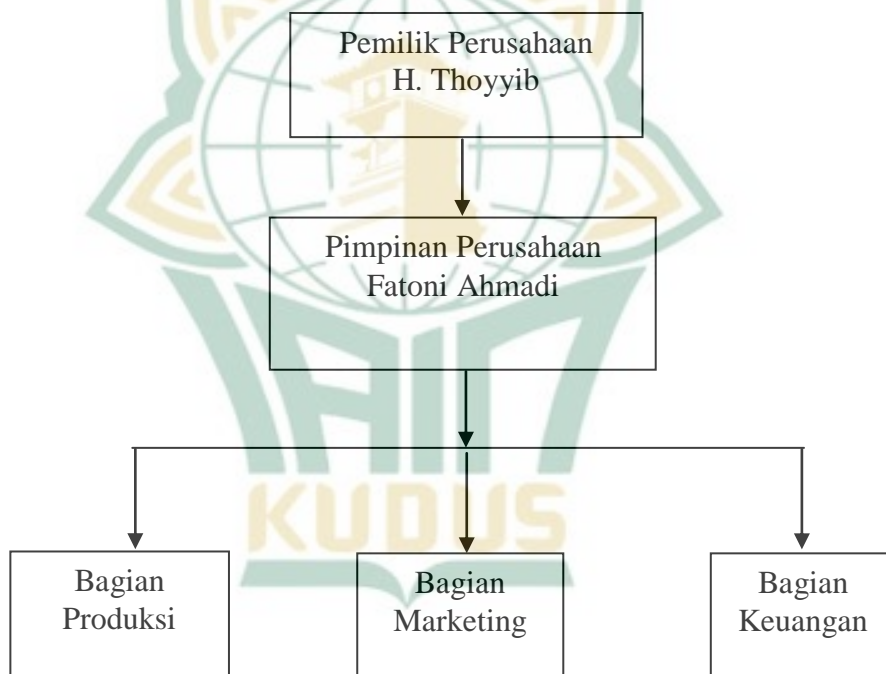
<sup>5</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

**d. Profil Singkat CV. Dua Merpati Kudus<sup>6</sup>**

- 1) Nama usaha : CV. Dua Merpati Kudus
- 2) Nama Pemilik : H. M. Thoyyib
- 3) Alamat : Jln. KH. Arwani Amin, Desa Singocandi, Kota Kudus RT.4 RW.2
- 4) Hp/Telp : 082331850472
- 5) Tahun Berdiri : 1981

**e. Struktur Organisasi CV. Dua Merpati Kudus<sup>7</sup>**

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Dua Merpati Kudus**



<sup>6</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

<sup>7</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

#### f. Produk yang Dihasilkan

Adapun produk yang dihasilkan oleh CV. Dua Merpati Kudus meliputi:<sup>8</sup>

- 1) Marning wungkul
- 2) Marning pedas
- 3) Emping jagung

Adapun produk yang dipasarkan oleh CV. Dua Merpati Kudus meliputi:<sup>9</sup>

- 1) Kacang telor
- 2) Kacang kapri
- 3) Kacang atom
- 4) Makaroni
- 5) Dan segala macam makanan ringan

#### g. Prosedur dan Mekanisme Operasional CV. Dua Merpati Kudus

Didalam rutinitas prosedur dan mekanisme operasional CV. Dua Merpati di Singocandi Kudus terdapat kesimpulan yang didapat oleh penulis, diantaranya:<sup>10</sup>

- 1) Masuk kerja pukul 07.00 WIB, pulang pukul 16.30 WIB, istirahat pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.
- 2) Setelah semua karyawan sampai di CV. Dua Merpati para karyawan melakukan tugasnya masing-masing. Ada yang bertugas mengolah jagung hingga siap untuk dijemur, dan karyawan yang lain berada di lokasi penjemuran, di pengepakan dan ada yang bertugas memasarkan produk.
- 3) Dalam hal pakaian karyawan dapat mengenakan pakaian bebas yang terpenting sopan.
- 4) Dalam perekrutan karyawan tidak ada persyaratan khusus. Jika ada lowongan orang tersebut langsung

---

<sup>8</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

<sup>9</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

<sup>10</sup>Data hasil observasi peneliti di CV. Dua Merpati Kudus, tanggal 1 Mei 2021.

datang kelokasi dan bisa langsung bekerja, yang terpenting rajin, mampu bekerja keras (siap lembur), jujur dan bertanggung jawab.

- 5) Gaji karyawan disesuaikan, tergantung dari bagian pekerjaan mereka. Gaji bisa diambil Mingguan atau Bulanan. Untuk uang makan CV. Dua Merpati menganggarkan Rp5000/orang setiap harinya.

## h. Gambaran Umum Responden

### 1) Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Profil Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia		
- < 30 tahun	17	38%
- > 30 tahun	28	62%
Jumlah	45	100%
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	26	58%
- Perempuan	19	42%
Jumlah	45	100%
Pendidikan		
- SD	6	13%
- SMP	14	31%
- SMA	25	56%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia > 30 tahun sebanyak 28 responden atau 62% dan paling sedikit usia < 30 tahun sebanyak 17 responden atau 38%. Jenis kelamin mayoritas responden laki-laki sebanyak 26 responden atau 58%, sedangkan responden perempuan sebanyak 19 responden atau 42%. Pendidikan mayoritas responden SMA sebanyak 25 responden atau 56%, responden dengan pendidikan SD sebanyak 6 responden atau 13%,

sedangkan yang berpendidikan SMP sebanyak 14 responden atau 31%.

## 2. Analisis Data

### a. Statistik Deskriptif

#### 1) Tanggapan Responden Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (X1)

Tanggapan responden berdasarkan keterlibatan karyawan dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Keterlibatan Karyawan (X1)**

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
KK1	1	2,2	4	8,9	16	35,6	18	40,0	6	13,3
KK2	3	6,7	4	8,9	12	26,7	12	26,7	14	31,1
KK3	0	0,0	4	8,9	9	20,0	19	42,2	13	28,9

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan selalu berpartisipasi dalam menentukan keputusan perusahaan, misalnya dengan menghitung jumlah kapasitas produksi tiap hari, sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8,9% responden menyatakan tidak setuju, 35,6% responden menyatakan netral, 40,0% responden menyatakan setuju, 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan misalnya terkait penerimaan order dengan jumlah banyak, sebanyak 6,7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8,9% responden menyatakan tidak setuju, 26,7% responden menyatakan netral, 26,7% responden menyatakan setuju, 31,1% responden menyatakan sangat setuju. Karyawan mampu berkerja sama dengan sesama rekan kerja dalam produksi makanan ringan, sebanyak 0,0% responden menyatakan

sangat tidak setuju, 8,9% responden menyatakan tidak setuju, 20,0% responden menyatakan netral, 42,2% responden menyatakan setuju, 28,9% responden menyatakan sangat setuju.

## 2) Tanggapan Responden Berdasarkan Rekreasi Tempat Kerja (X2)

Tanggapan responden berdasarkan rekreasi tempat kerja dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Rekreasi Tempat Kerja (X2)**

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	STS		TS		N		S		SS	
RTK1	0	0,0	2	4,4	18	40,0	20	44,4	5	11,1
RTK2	1	2,2	3	6,7	18	40,0	17	37,8	6	13,3
RTK3	1	2,2	7	15,6	9	20,0	20	44,4	8	17,8
RTK4	0	0,0	3	6,7	12	26,7	21	46,7	9	20,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan mengadakan rekreasi atau ziarah bersama sebagai hiburan bagi karyawan sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,4% responden menyatakan tidak setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 44,4% responden menyatakan setuju, 11,1% responden menyatakan sangat setuju. Rekreasi atau ziarah hanya diikuti oleh pemilik dan seluruh karyawan beserta keluarga saja, sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,7% responden menyatakan tidak setuju, 40,0% responden menyatakan netral, 37,8% responden menyatakan setuju, 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Rekreasi atau ziarah dilaksanakan baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,6% responden menyatakan tidak setuju, 20,0% responden menyatakan netral,

44,4% responden menyatakan setuju, 17,8% responden menyatakan sangat setuju. Rekreasi atau ziarah bertujuan untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan segenap karyawan, sebanyak 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,7% responden menyatakan tidak setuju, 26,7% responden menyatakan netral, 46,7% responden menyatakan setuju, 20,0% responden menyatakan sangat setuju.

### 3) Tanggapan Responden Berdasarkan Produktifitas Karyawan (Y)

Tanggapan responden berdasarkan produktivitas karyawan dapat ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Produktifitas Karyawan (Y)**

Indikator	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
	S T S		TS		N		S		SS	
PK1	1	2,2	7	15,6	9	20,0	20	44,4	8	17,8
PK2	1	2,2	4	8,9	16	35,6	18	40,0	6	13,3
PK3	3	6,7	2	4,4	15	33,3	16	35,6	9	20,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan mampu bekerja dengan lebih rajin daripada waktu yang telah lalu sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 15,6% responden menyatakan tidak setuju, 20,0% responden menyatakan netral, 44,4% responden menyatakan setuju, 17,8% responden menyatakan sangat setuju. Karyawan mampu bekerja dengan cepat dan cermat sama halnya rekan kerja lainnya, sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8,9% responden menyatakan tidak setuju, 35,6% responden menyatakan netral, 40,0%

responden menyatakan setuju, 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target dalam memproduksi makanan ringan, sebanyak 6,7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,4% responden menyatakan tidak setuju, 33,3% responden menyatakan netral, 35,6% responden menyatakan setuju, 20,0% responden menyatakan sangat setuju.

## b. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas

#### a) Keterlibatan Karyawan (X1)

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.5 Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X1)**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	KK1	0,644	0,3610	Valid
2	KK2	0,512	0,3610	Valid
3	KK3	0,651	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 30 - 2 = 28$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung 28 dengan alpha 0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel keterlibatan karyawan yang terdiri dari 3 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

#### b) Rekreasi Tempat Kerja (X2)

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.6 Uji Validitas Rekreasi Tempat Kerja (X2)**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	RTK1	0,366	0,3610	Valid
2	RTK2	0,562	0,3610	Valid
3	RTK3	0,445	0,3610	Valid
4	RTK4	0,419	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 30 - 2 = 28$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung 28 dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel rekreasi tempat kerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

### c) Produktifitas Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.7 Uji Validitas Produktifitas Karyawan (Y)**

No	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	PK1	0,565	0,3610	Valid
2	PK2	0,522	0,3610	Valid
3	PK3	0,390	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 30 - 2 = 28$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung 28 dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0,3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat

dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktifitas karyawan yang terdiri dari 3 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2) Uji Reliabilitas

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 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	Alpha	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X1)	3 Item	0,795	Reliabel
Rekreasi Tempat Kerja (X2)	4 Item	0,721	Reliabel
Produktifitas Karyawan (Y)	3 Item	0,751	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ , dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

## c. 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 Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai

untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas**

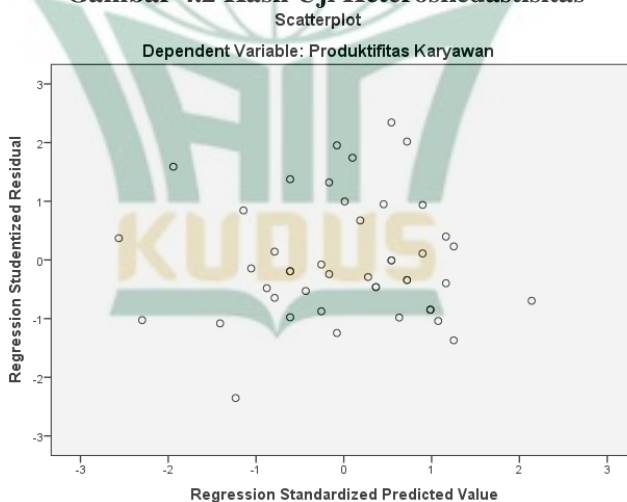
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keterlibatan Karyawan (X1)	,466	2,147
Rekreasi Tempat Kerja (X2)	,466	2,147

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian multikolonieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu keterlibatan karyawan (X1) dan rekreasi tempat kerja (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

**2) Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

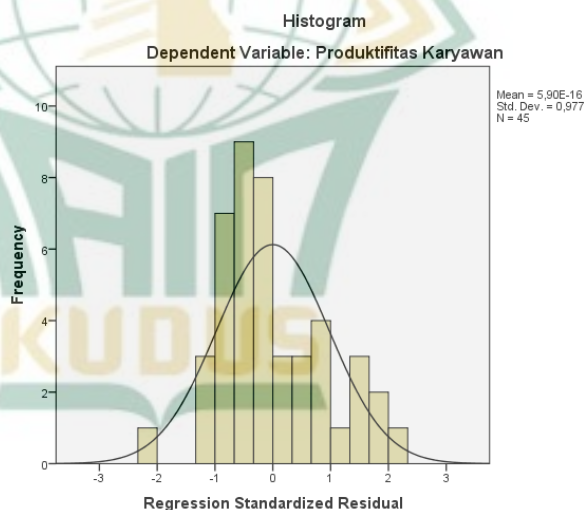
Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar

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 memprediksi pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus.

### 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. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas**

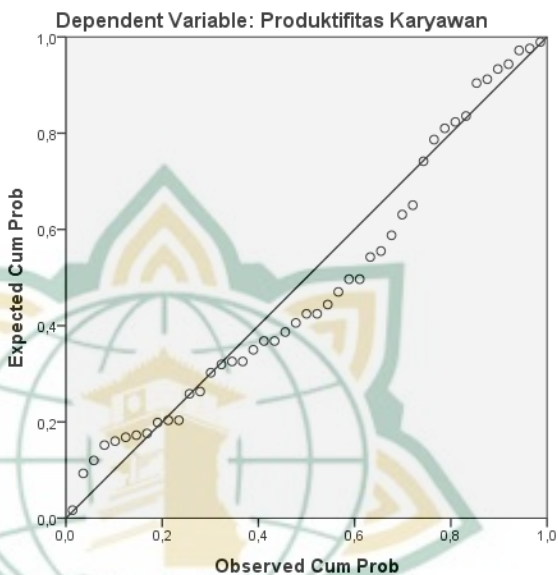


Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

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.

#### 4) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1,966

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,966 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 45 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai  $d_l$  1,4298 dan nilai  $d_u$  1,6148. Oleh karena nilai DW 1,966 diantara  $d_u < DW < 4 - d_u$  yaitu  $(1,6148 < 1,966 < 2,3852)$  maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

**d. Uji Hipotesis**

**1) Analisis Regresi Berganda**

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig
Konstanta	3,302	0,008
Keterlibatan Karyawan (X1)	0,425	0,001
Rekreasi Tempat Kerja (X2)	0,638	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus sebagai berikut :

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

$$Y = 3,302 + 0,425X_1 + 0,638X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas

karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 3,302, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja maka variabel terikat produktivitas karyawan sudah memiliki pengaruh sendiri sebesar 3,302.
- b) Variabel keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ), dengan koefisien regresi sebesar 0,425. Artinya apabila variabel keterlibatan karyawan naik 1 satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,425.
- c) Variabel rekreasi tempat kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ), dengan koefisien regresi sebesar 0,638. Artinya apabila variabel rekreasi tempat kerja naik 1 satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,638.

## 2) 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 karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja.

**Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,884 <sup>a</sup>	0,782	0,772

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom  $R$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar  $r = 0,884^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan ( $Y$ ). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan  $R$  square besarnya 0,782. Ini berarti variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja yang diturunkan dalam model sebesar 78,2%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas karyawan sebesar 78,2%. Variasi produktivitas karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 78,2\% = 21,8\%)$  produktivitas karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya keragaman dan lainnya.

### 3) Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya  $F$  tabel dengan ukuran sampel. Dimana  $dk$  pembilang = 2  $dk$  penyebut = 45 dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat  $F$  tabel = 3,20, sedangkan hasil output SPSS untuk uji  $F$  terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F**

Koefisien	Nilai
Nilai F	75,338
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Langkah ketiga menentukan besarnya  $F$  hitung = 75,338 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 ( $75,338 > 3,20$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga secara bersama-sama baik keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### 4) Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) 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 4.14 Hasil Uji t**

Variabel	Nilai t	Nilai Sig.
Keterlibatan Karyawan (X1)	3,474	0,001
Rekreasi Tempat Kerja (X2)	5,496	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

a) Pengujian terhadap Variabel Keterlibatan Karyawan ( $X_1$ )

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 45-2-1 = 42$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,01808$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,474. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,474 > 2,01808$ ), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **H1 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,001 sehingga indikator yang menggambarkan keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

b) Pengujian terhadap Variabel Rekreasi Tempat Kerja ( $X_2$ )

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 45-2-1 = 42$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,01808$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,496. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,496 > 2,01808$ ), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **H2 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan rekreasi tempat kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas karyawan

Terdapat pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, berdasarkan nilai demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,474 > 2,01808$ ), sehingga indikator yang menggambarkan keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 42,% responden CV. Dua Merpati Kudus selalu berpartisipasi dalam menentukan keputusan perusahaan, misalnya dengan menghitung jumlah kapasitas produksi tiap hari. Ikut serta dalam pengambilan keputusan misalnya terkait penerimaan order dengan jumlah banyak. Mampu berkerja sama dengan sesama rekan kerja dalam produksi makanan ringan.

Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan. Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Yudi Muliawan, dkk<sup>11</sup>, serta Novita Regina Kumambong, dkk<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Yudi Muliawan, dkk, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Badja

menunjukkan bahwa ada Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan selalu berpartisipasi dalam menentukan keputusan perusahaan, misalnya dengan menghitung jumlah kapasitas produksi tiap hari.

## 2. Pengaruh Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktivitas karyawan

Terdapat pengaruh rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus, berdasarkan nilai demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,496 > 2,01808$ ), sehingga indikator yang menggambarkan rekreasi tempat kerja terbukti berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan pada produk CV. Dua Merpati Kudus.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 46,7% responden perusahaan mengadakan rekreasi atau ziarah bersama sebagai hiburan bagi karyawan. Rekreasi atau ziarah hanya diikuti oleh pemilik dan seluruh karyawan beserta keluarga saja. Rekreasi atau ziarah dilaksanakan baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Rekreasi atau ziarah bertujuan untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan segenap karyawan.

Peningkatan produktivitas melalui pemberian penghargaan tidak hanya melalui penghargaan finansial saja, tetapi dapat melalui penghargaan non-finansial seperti salah satunya adalah penyelenggaraan kegiatan rekreasi/*family day*. Penghargaan non-finansial bisa berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Kegiatan program rekreasi/*family day* itu

---

Baru Palembang”, *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XIV No 2, Oktober (2017): 77.

<sup>12</sup> Novita Regina Kumambong, dkk, “Pengaruh Keterikatan Karyawan, Rekreasi Tempat Kerja, dan Keragaman di Tempat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.3 September (2016): 21.

sendiri merupakan salah satu bentuk ajang refreshing dan hiburan yang ditujukan kepada para karyawan beserta para keluarganya. Program tersebut merupakan bagian dari *reward* atau penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa karena produktivitasnya serta tanggungjawab dan loyalitas terhadap perusahaan.<sup>13</sup>

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, setiap tahunnya menyelenggarakan program *family day* sebagai salah satu upaya dalam peningkatan produktivitas karyawan dan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dari perusahaan dengan memberikan penghargaan nonfinansial kepada karyawannya. Perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya baik dalam hal kesejahteraan maupun penunjang pekerjaan. Hal itu perlu dilakukan mengingat bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan dan tetap menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan serta upaya dalam menjaga asset yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>14</sup>

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Lanny Iswandari dan Mira Herlina<sup>15</sup> menunjukkan bahwa ada rekreasi tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan mengadakan rekreasi atau ziarah bersama sebagai hiburan bagi karyawan.

---

<sup>13</sup> Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018): 49.

<sup>14</sup> Jati dan Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, 49-50.

<sup>15</sup> Lanny Iswandari dan Mira Herlina, “Pengaruh *Event Outing (Workplace Recreation)* Tahun 2016 Divisi Employee Relations terhadap Produktivitas Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri (Survei pada Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No. 1, (2017): 6.*