

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

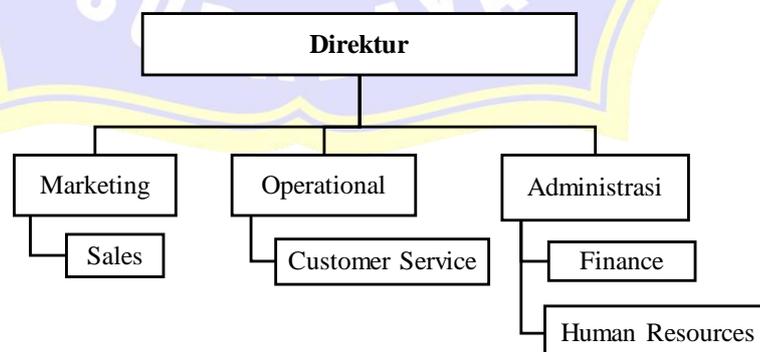
CV. Maju Lestari Abadi Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan importir. Didirikan pada tahun 2006, sebelum CV. Maju Lestari Abadi Surabaya didirikan toko yang sekarang di tempat sudah berdiri sejak 1956. CV. Maju Lestari Abadi Surabaya telah menjadi distributor dari berbagai produk, yaitu: Alteco, YKK, Fanbo, Sarjana, Super Doll, Panfix, Max, Zippo, Senar Kakap, Daito.

CV. Maju Lestari Abadi Surabaya secara terus-menerus mencari kesempatan menjadi supplier atau pemasok terbaik. Kegiatan operasinya meliputi penjualan barang dagang kepada konsumen antara lain Industri, Agen, Distributor.

2. Struktur Organisasi

CV. Maju Lestari Abadi Surabaya mempunyai struktur organisasi yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan. Oleh karena itu, struktur ini dapat berubah jika kebutuhan juga berubah. Adapun struktur organisasi pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya sebagai berikut.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: CV. Maju Lestari Abadi Surabaya

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini berupa data responden yang sudah mengisi kuesioner. Sesuai dengan uraian sebelumnya, penentuan responden dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya.

Dari kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 30 responden. Hasil penelitian terdiri dari identitas responden deskripsi data atau variabel penelitian penelitian, hasil uji pengolahan data terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedstisitas. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis terdiri dari Uji t_{test} , Uji F_{test} , Uji R^2 .

1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini hasil data responden dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	20	66,7%
Perempuan	10	33,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang atau 66,7%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang atau 33,3%. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dari CV. Maju Lestari Abadi Surabaya lebih dominan responden laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat dikaitkan dengan produktivitas kerja seorang karyawan di suatu perusahaan. Pada usia muda memiliki potensi produktivitas yang maksimal serta dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja perusahaan tersebut. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 40 Tahun	7	23,3%
41 – 60 Tahun	15	50%
> 61 Tahun	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia karyawan di CV. Maju Lestari Abadi Surabaya yang diambil sebagai responden dari usia 18 – 40 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%. Sedangkan usia 41 – 60 tahun sebanyak 15 orang atau 50%, dan usia > 61 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data yang mengenai pendidikan terakhir responden karyawan Cv. Maju Lestari Abadi Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	21	70%
S1	7	23,3%
Akademi/Diploma	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Maju Lestari Abadi Surabaya yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 21 orang atau 70%. Sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 23,3%. Dan yang berpendidikan Akademi/Diploma sebanyak 2 orang atau 6,7%.

2. Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden ini merupakan hasil jawaban dari pendapat responden pada variabel independen yaitu usia (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Data deskriptif yang menggunakan jawaban responden sebagai berikut:

a. Usia (X_1)

Variabel usia dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil tabel yang sudah diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Usia (X_1)

No	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Awal mula saya bekerja, saya termasuk pada kelompok usia muda	0	0	1	15	14
		0	0	3,3%	50%	46,7%
2	Saya termasuk dalam usia produktif	0	0	1	19	10
		0	0	3,3%	63,3%	33,3%
3	Pembagian dan pengklasifikasian pekerjaan, ditentukan oleh faktor usia	0	0	4	15	11
		0	0	13,3%	50%	36,7%
4	Tingkat usia disesuaikan dengan jenis pekerjaan	0	0	5	15	10
		0	0	16,7%	50%	33,3%
5	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	1	17	12
		0	0	3,3%	56,7%	40%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.4 diatas dapat diketahui varibel usia (X_1), jawaban responden tentang pertanyaan 1 yaitu awal mula saya bekerja, saya termasuk pada kelompok usia muda. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 50%, 46,7% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Dalam variabel usia (X_1) jawaban responden yang lebih dominan terdapat pada pertanyaan 2 yaitu saya termasuk dalam usia produktif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai presentase yang dihasilkan sebesar 63,3%, 33,3% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Pada pertanyaan 3 yaitu pembagian dan pengklasifikasian pekerjaan, ditentukan oleh faktor usia. Dalam hal ini menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang

dihasilkan sebesar 50%, 36,7% responden menjawab sangat setuju, 13,3% responden menjawab netral.

Pada pertanyaan 4 yaitu tingkat usia disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 50%, 36,7% responden menjawab sangat setuju, 16,7% responden menjawab netral.

Pada pertanyaan 5 yaitu saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 56,7%, 40% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

b. Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu: Kebutuhan Prestasi (*Need Achievement*), Kebutuhan Kekuatan (*Need For Power*), dan Kebutuhan Hubungan (*Need For Affiliation*). Dalam hal ini dapat dilihat hasil tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
<i>Kebutuhan Prestasi (Need Achievement)</i>						
1	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja	0	0	1	16	13
		0	0	3,3%	53,3%	43,3%
2	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	0	0	1	19	10
		0	0	3,3%	63,3%	33,3%
<i>Kebutuhan Kekuatan (Need For Power)</i>						
3	Saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan	0	0	0	15	15
		0	0	0	50%	50%
4	Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja	0	0	1	17	12
		0	0	3,3%	56,7%	40%

Kebutuhan Hubungan (<i>Need Affiliation</i>)						
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0	1	16	13
		0	0	3,3%	53,3%	43,3%
6	Hubungan dengan atasan diusahakan berlangsung dengan baik tanpa ada masalah yang berarti	0	0	3	15	12
		0	0	10%	50%	40%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui variabel motivasi kerja (X2) dalam indikator kebutuhan prestasi (*Need Achievement*), terdapat jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 1 yaitu pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 53,3%, 43,3% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral. Kemudian pada pertanyaan 2 yaitu saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 63,3%, 33,3% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Hasil penelitian dari variabel motivasi kerja (X2) dalam indikator kebutuhan kekuatan (*Need For Power*), dapat diketahui jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 3 yaitu saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sama sebesar 50%. Kemudian pada pertanyaan 4 yaitu kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 56,7%, 40% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Hasil penelitian dari variabel motivasi kerja (X2) dalam indikator kebutuhan hubungan (*Need For Affiliation*), dapat diketahui jawaban

responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 5 yaitu saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 53,3%, 43,3% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral. Kemudian pada pertanyaan 6 yaitu hubungan dengan atasan diusahakan berlangsung dengan baik tanpa ada masalah yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 50%, 40% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral.

c. Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 indikator yaitu: Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Kreatifitas (*Creativeness*), Kerja Sama (*Cooperation*), Pengetahuan tentang pekerjaan (*Knowledge of Job*) dan Ketergantungan (*Deep Ability*). Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel yang sudah diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
<i>Kualitas Kerja (Quality of Work)</i>						
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	0	0	1	17	12
		0	0	3,3%	56,7%	40%
2	Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja	0	0	1	14	15
		0	0	3,3%	46,7%	50%
<i>Kuantitas Kerja (Quantity of Work)</i>						
3	Hasil dari pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	0	3	15	12
		0	0	10%	50%	40%
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas kerja	0	1	3	16	10
		0	3,3%	10%	53,3%	33,3%
<i>Kreatifitas (Creativeness)</i>						
5	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	3	16	11
		0	0	10%	53,3%	36,7%
6	Saya berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan	0	0	1	14	15
		0	0	3,3%	46,7%	50%

Kerja Sama (<i>Cooperation</i>)						
7	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	18	12
		0	0	0	60%	40%
8	Saya akan membimbing rekan kerja saya menjadi lebih baik	0	0	2	16	12
		0	0	6,7%	53,3%	40%
Pengetahuan tentang pekerjaan (<i>Knowledge of Job</i>)						
9	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0	0	0	20	10
		0	0	0	66,7%	33,3%
10	Saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja	0	0	1	16	13
		0	0	3,3%	53,3%	43,3%
Ketertanggung (<i>Deep Ability</i>)						
11	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	1	14	15
		0	0	3,3%	46,7%	50%
12	Saya akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan	0	0	3	15	12
		0	0	10%	50%	40%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui variabel produktivitas kerja (Y) dalam indikator kualitas kerja (*Quality of Work*), terdapat jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 1 yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase yang dihasilkan sebesar 56,7%, 40% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral. Kemudian pada pertanyaan 2 yaitu saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 50%, 46,7% responden menjawab setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Hasil dari penelitian variabel produktivitas kerja (Y) dalam indikator kuantitas kerja (*Quantity of Work*), dapat diketahui jawaban responden tentang pertanyaan 3 yaitu hasil dari pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan

nilai persentase 50%, 40% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral. Kemudian terdapat jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 4 yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase sebesar 53,3%, 33,3% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral, 3,3% responden menjawab tidak setuju.

Hasil dari penelitian variabel produktivitas kerja (Y) dalam indikator kreatifitas (*Creativeness*), dapat diketahui jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 5 yaitu saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase 53,3%, 36,7% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral. Kemudian pada pertanyaan 6 yaitu saya berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 50%, 46,7% responden menjawab setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Hasil dari penelitian produktivitas kerja (Y) dalam indikator kerja sama (*Cooperation*), dapat diketahui jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 7 yaitu saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase sebesar 60%, 40% responden menjawab sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan 8 yaitu saya akan membimbing rekan kerja saya menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai presentase yang dihasilkan sama sebesar 53,3%, 40% responden menjawab sangat setuju, 6,7% responden menjawab netral.

Hasil dari penelitian produktivitas kerja (Y) dalam indikator pengetahuan tentang pekerjaan (*Knowledge of Job*), dapat diketahui jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 9 yaitu

hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase sebesar 66,7%, 33,3% responden menjawab sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan 10 yaitu saya akan berusaha belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase sebesar 53,3%, 43,3% responden menjawab sangat setuju, 3,3% responden menjawab netral.

Hasil dari penelitian produktivitas kerja (Y) dalam indikator ketergantungan (Deep Ability), dapat diketahui jawaban responden tentang pertanyaan 11 yaitu saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 50%, 46,7% responden menjawab setuju, 3,3% responden menjawab netral. Kemudian terdapat jawaban responden yang lebih dominan tentang pertanyaan 12 yaitu saya akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai persentase sebesar 50%, 40% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Berikut ini hasil uji validitas yang dilakukan:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Significant 2 Tailed	Keterangan
Usia (X1)	X1.P1	0,885	0,361	0,000	Valid
	X2.P2	0,786	0,361	0,000	Valid
	X1.P3	0,863	0,361	0,000	Valid
	X1.P4	0,799	0,361	0,000	Valid
	X1.P5	0,781	0,361	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.P1	0,789	0,361	0,000	Valid
	X2.P2	0,674	0,361	0,000	Valid
	X2.P3	0,853	0,361	0,000	Valid

	X2.P4	0,708	0,361	0,000	Valid
	X2.P5	0,789	0,361	0,000	Valid
	X2.P6	0,720	0,361	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.P1	0,802	0,361	0,000	Valid
	Y.P2	0,783	0,361	0,000	Valid
	Y.P3	0,751	0,361	0,000	Valid
	Y.P4	0,674	0,361	0,000	Valid
	Y.P5	0,674	0,361	0,000	Valid
	Y.P6	0,713	0,361	0,000	Valid
	Y.P7	0,825	0,361	0,000	Valid
	Y.P8	0,705	0,361	0,000	Valid
	Y.P9	0,615	0,361	0,000	Valid
	Y.P10	0,765	0,361	0,000	Valid
	Y.P11	0,713	0,361	0,000	Valid
	Y.P12	0,751	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada di tabel 4.7, dapat diketahui bahwasannya variabel usia (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan variabel produktivitas kerja (Y) dari berbagai pertanyaan menunjukkan signifikan (berbintang dua) pada level 1% (0,01). Sedangkan hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dan tingkat signifikan 5% dengan r_{tabel} adalah 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan merupakan suatu ukuran yang stabil dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dilakukan kepada 30 responden dari karyawan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Dalam hal ini dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk variabel X1, X2 dan Y sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
1	Usia (X1)	0,877	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,846	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,918	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan program SPSS versi 25, pada usia diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,877 dan motivasi kerja diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,846. Sedangkan pada produktivitas kerja nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,918. Jika nilai *Alpha*

Cronbach > 0,60 maka reliabel, artinya variabel pertanyaan tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,073692
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,112
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji normalitas penelitian ini menunjukkan bahwa dapat diketahui nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* dari *test statistic* sebesar 0,146 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,103 > 0,05. Maka data penelitian ini yang digunakan berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel yang linier antara variabel predictor atau variabel independen (X) dengan variabel kriterium atau variabel dependen (Y). Dinyatakan linier jika nilai *sig. deviation linearity* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen

(Y). Namun jika nilai sig. deviation linearity < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Variabel Independen (X₁) dan Variabel Dependen (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Usia	Between Groups	(Combined)	593,519	8	74,190	8,361	,000
		Linearity	505,835	1	505,835	57,004	,000
		Deviation from Linearity	87,684	7	12,526	1,412	,253
	Within Groups		186,348	21	8,874		
	Total		779,867	29			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Deviation from Linerity Sig. sebesar 0,253 dimana nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel usia (X₁) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Variabel Independen (X₂) dan Variabel Dependen (Y)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	162,478	7	23,211	,827	,576
		Linearity	,352	1	,352	,013	,912
		Deviation from Linearity	162,126	6	27,021	,963	,473
	Within Groups		617,389	22	28,063		
	Total		779,867	29			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig sebesar 0,473 dimana nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X₂) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Usia	1,000	1,000
	Motivasi Kerja	1,000	1,000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Dalam hal ini dapat diketahui nilai Tolerance untuk variabel usia (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah $1,000 > 0,1$. Sementara, nilai VIF untuk variabel usia (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah $1,000 < 10$. Maka hasil uji multikolinearitas ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini mempunyai tujuan untuk menguji model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menguji glejser adalah jika nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi dan jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,960	5,197		1,917	,066
	Usia	-,170	,153	-,205	-1,110	,277
	Motivasi Kerja	-,155	,150	-,191	-1,031	,312

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel usia (X1) nilai Sig. sebesar $0,277 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi gejala heroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X2) nilai Sig. sebesar $0,312 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda memiliki dua atau lebih variabel independent dan satu variabel dependen. Dalam hal ini hasil dari uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,817	8,030		2,094	,046
	Usia	1,669	,236	,805	7,058	,000
	Motivasi Kerja	-,017	,232	-,008	-,072	,943

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh dari nilai α sebesar 16,817, nilai β_1 sebesar 1,669 dan β_2 sebesar (-0,017). Sehingga persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 16,817 + 1,669X_1 - 0,017X_2$$

Artinya dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

α = Nilai konstanta dari unstandardized coefficients. Dalam analisis ini

nilainya sebesar 16,817. Yang bertanda positif artinya Usia (X_1), Motivasi Kerja (X_2) yang bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah 16,817.

β_1 = Nilai koefisien regresi untuk variabel Usia (X_1) yaitu sebesar 1,669 yang memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan jika usia mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 1,669 dengan asumsi variabel independen lainnya yang

dianggap konstan. Tanda positif artinya variabel usia dan variabel produktivitas mempunyai pengaruh yang searah.

β_2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar -0,017. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antar variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel produktivitas kerja akan mengalami penurunan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t_{tes} (uji secara Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk meneliti tingkat signifikan variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengukur tingkat signifikan variabel independen terhadap secara parsial berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Suatu variabel independen dapat dikatakan signifikan secara individu mempengaruhi variabel dependen apabila nilai sig. $< 0,05$. Sedangkan variabel independen dikatakan tidak signifikan secara individu mempengaruhi variabel dependen apabila nilai sig. $> 0,05$. Adapun hasil tabel *coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji t_{test}
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,817	8,030		2,094	,046
Usia	1,669	,236	,805	7,058	,000
Motivasi Kerja	-,017	,232	-,008	-,072	,943

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t_{test} pada tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel usia (X_1) sebesar 7,058 $>$ t_{tabel} sebesar 2,048. Sedangkan dalam tingkat signifikan variabel usia (X_1) sebesar 0,00 $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dapat diartikan bahwa ada pengaruh

yang positif dan signifikan antara usia terhadap produktivitas kerja.

- 2) Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $-0,072 < t_{tabel}$ sebesar 2,048. Sedangkan dalam tingkat signifikan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,943 > 0,05$. Maka H_0 diterima dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji F_{test} (uji secara simultan)

Uji F dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel usia, variabel motivasi kerja, dan variabel produktivitas kerja. Variabel independen dapat dikatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama apabila $sig. < 0,05$. Akan tetapi, jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama apabila $sig. > 0,05$. Dalam penelitian ini dapat diperoleh pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,887	2	252,943	24,927	,000 ^b
	Residual	273,980	27	10,147		
	Total	779,867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Usia

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas pada tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $24,927 >$ nilai F tabel 3,34 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara usia (X_1), motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

c. Uji R² (koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pada penelitian ini, koefisien determinasi menunjukkan tingkat hubungan variabel usia, variabel motivasi kerja, dan variabel produktivitas kerja. Dalam penelitian ini diperoleh tabel *Model Summary* sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,649	,623	3,18550

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Usia

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji R² tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,649 yang dapat diartikan bahwa pengaruh usia dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 64,9% sedangkan sisanya 35,1% yang dipengaruhi variabel lain diluar model.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menggunakan uji t_{test} (uji secara parsial) didapatkan nilai t_{hitung} untuk usia sebesar $7,058 > t_{tabel}$ sebesar $2,048$ dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan variabel usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil uji yang telah dilakukan dan dapat disampaikan (Almutahar et al., 2014) dan (Amiati & Hidayat, 2021b) mendukung penelitian ini dengan menyimpulkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang (Iswantoro & Anastasia, 2013). Usia kerja adalah seseorang yang berumur

15 - 64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sedangkan tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Berdasarkan analisa penulis dari data penelitian diatas dan fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja, jika dilihat dari segi fisik karyawan yang berumur muda mempunyai fisik yang kuat dan karyawan yang berumur tua tidak mempunyai fisik yang kuat sehingga terdapat batasan dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi hasil yang tidak maksimal. Sedangkan dari segi pengalaman kerja karyawan yang berumur muda memiliki banyak peluang untuk menambah pengalaman kerja dan yang berumur tua tidak memiliki peluang untuk menambah pengalaman kerja tetapi mempertahankan pengalaman kerja tersebut agar mendapatkan hasil yang optimal. Maka dari itu variabel usia mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda yang menggunakan uji t_{test} (uji secara parsial) didapatkan nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $-0,072 < t_{tabel}$ sebesar 2,048 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,943 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Dalam hal ini terdapat hasil penelitian yang sesuai dengan hasil uji yang telah dilakukan dan dapat disampaikan oleh menurut (Ishaya, 2017) penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia (Ridho, 2020).

Berdasarkan hasil uji penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya. Dalam hal ini motivasi kerja tidak cukup berdampak untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena ada sebagian karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja. Sehingga akan membuat karyawan merasa pemberian motivasi dari CV. Maju Lestari Abadi Surabaya tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk kepada karyawan. Maka dari itu variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Pengaruh Usia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Maju Lestari Abadi Surabaya

Hasil pengujian uji F (uji secara simultan) dapat dikatakan bahwa variabel independent (usia dan motivasi kerja) bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) secara signifikan. Hal ini dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $24,927 > F_{tabel}$ sebesar $3,34$ dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa usia dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Lestari Abadi Surabaya.

Berdasarkan hasil uji penelitian diatas menunjukkan bahwa usia dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini usia dan motivasi kerja berdampak untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena kemampuan karyawan secara keseluruhan pada usia produktif sebagian ada yang berbeda. Maka dari itu variabel usia dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja.