

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera didirikan pada tahun 1995, bertempat di Lasem Rembang. Pemrakarsanya adalah Drs. Abdullah Yazid, MM, yang berhasil menggerakkan lebih dari 20 para pendiri yang dengan mengumpulkan modal awal Rp. 10 juta. Pada April 2004, KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera telah memiliki Rp. 17,1 Milyar aset. Sampai Saat ini KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera memiliki 42 kantor cabang di Jawa Tengah, 10 kantor cabang di Jawa Timur, 2 kantor cabang di Yogyakarta, dan 2 kantor cabang di Jakarta. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh cabang KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang ada di Kabupaten Jepara yang meliputi Cabang Mayong, Cabang Welahan, Cabang Kalinyamatan, Cabang Pecangaan, Cabang Batealit dan Cabang Utama Jepara.

4.1.2 Sejarah KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera berdiri bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global. Tahun 1996 Ikatan

Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), Karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) dan pada tanggal 26 Februari 2014 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) sampai sekarang.

Sebagaimana motto KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai "Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat" *Dari Ummat Untuk Ummat, Sejahtera Untuk Semua*. Dengan motto tersebut bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama-sama mewujudkan kesejahteraan umat.

Sejak awal berdiri sampai sekarang KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera senantiasa mengedepankan kepentingan anggota, salah satu wujud kepedulian tersebut tercermin dalam program kerja yang telah disusun untuk kepentingan anggota, program-program yang saat ini telah teraplikasi seperti pembagian hadiah untuk anggota Si Relat secara proposional tanpa diundi, kepedulian terhadap dunia pendidikan dengan pemberian beasiswa untuk anak anggota kurang mampu, pengajian akbar anggota, pembagian zakat maal dan shodaqoh, pembagian daging kurban dan lain sebagainya. Hal tersebut diatas dilakukan atas dasar Ta'awun dalam rangka pemberdayaan ekonomi ummat penuh kerahmatan, serta sebagai upaya membangun peradaban ekonomi ummat.

4.1.3 Visi dan Misi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

4.1.3.1 Visi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terdepan Dalam Pendampingan Usaha Kecil Yang Mandiri.

4.1.3.2 Misi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

1. Membangun lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
2. Menjadikan lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga

syariah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.

3. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
4. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syariah yang sehat dan tangguh.
5. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai Khoera Ummat.

4.1.4 Budaya Kerja KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah, yang disingkat SAFT :

1. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

2. *Amanah*

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

3. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

4. *Tabligh*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

4.1.5 Produk-produk KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

4.1.5.1 Produk Pembiayaan Anggota

1. Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja merupakan produk layanan pembiayaan dari KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera diperuntukkan bagi calon anggota / anggota yang memerlukan tambahan modal kerja untuk mengembangkan usahanya. Dengan menggunakan akad pembiayaan *Mudhorobah* yaitu

dengan sistem bagi hasil yang pembagian nisbahnya telah disepakati bersama.

Akad pembiayaan *Mudhorobah* antara dua pihak, dimana BMT sebagai shohibul maal (penyedia modal) dan anggota sebagai *Mudhorib* (Pengelola Usaha) dan atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan ketentuan nisbah sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

Bidang Yang Dilayani :

- Pertanian
- Perdagangan
- Jasa
- Perikanan
- Industri
- Dll.

2. Pembiayaan Pengadaan / Jual Beli Barang

Pembiayaan pengadaan/jual beli barang merupakan produk layanan di KSPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota/anggota yang membutuhkan barang dan untuk aktifitas sehari-hari dengan menggunakan akad pembiayaan *Murobahah*.

Murobahah adalah transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang

disepakati oleh penjual dan pembeli dengan pembayaran dapat dilakukan secara angsur ataupun jatuh tempo.

3. Pembiayaan Kebajikan

Pembiayaan kebajikan merupakan produk layanan pembiayaan dari KSPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota/anggota yang bertujuan untuk kebajikan dengan pertimbangan sosial dengan menggunakan akad *Qordul Hasan*.

Pembiayaan ini sumber dananya berasal dari KSPS BMT BUS

4.1.5.2 Produk Simpanan Annggota

1. Simpanan Sukarela Lancar (Si Rel)

Simpanan lancar, produk simpanan yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudhorobah*, yaitu anggota sebagai pemilik dana (*sohibul maal*) dan BMT menjadi pelaksana/pengelola usaha (*mudhorib*), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati dimuka. Sistem penyetoran dan pengembaliannya dapat dilakukan setiap saat, penyetoran Si Rel dapat dilakukan melalui sistem jemput bola yakni pengelola/petugas akan mendatangi anggota yang hendak menitipkan dana.

2. Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka yang berdasarkan prinsip *Mudhorobah*, dengan prinsip ini simpanan dari *sohibul maal*

(pemilik dana) akan diperlakukan sebagai investasi oleh *mudhorib* (pengelola dana). BMT akan memanfaatkan dana tersebut secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat. Hasil usaha tersebut dibagi antara pemilik dana dengan BMT sesuai dengan nisbah yang telah disepakati di awal. Dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengembaliannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun.

3. Simpanan Siswa Pendidikan (Si Sidik)

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan atau sekali diawal dan pengembaliannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi. Simpanan ini berdasarkan prinsip *Wadiah Yad Dhamanah*, yaitu *sohibul maal* menitipkan dananya kepada BMT, dan seijin *sohibul maal* BMT dapat memanfaatkan dana tersebut.

4. Simpanan Haji

Bentuk simpanan yang ditunjukkan bagi ummat Islam yang hendak menunaikan Ibadah Haji, Simpanan Haji menggunakan prinsip *Wadiah Yad dhomanah* dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip. Setelah simpanan anggota

mencukupi atas kuasa anggota penyimpan, BMT akan menyetorkan dana tersebut kepada BPS (Bank Penerima Setoran) BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji).¹

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan guna menjelaskan data-data responden yang digunakan sebagai sampel. Karakteristik responden adalah segala sesuatu yang erat kaitanya dengan diri responden secara individual. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini penyebutan bagi karyawannya adalah pengelola atau petugas yang bekerja di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yakni sebanyak 40 responden. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai responden yang diantaranya tentang jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden dan jabatan responden. Berikut adalah karakteristiknya :

4.2.1 Responden dilihat dari jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut :

¹ Wawancara dengan Bapak Hudi Fauzul Adhim, Manajer Cabang Utama KSPS BMT BUS Jepara, 1 November 2014

Tabel 4.1

		Jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lakilaki	17	42.5	42.5	42.5
	perempuan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 57,5%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Jepara sebagian besar responden adalah perempuan.

4.2.2 Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 th	4	10.0	10.0	10.0
20-29 th	26	65.0	65.0	75.0
30-39 th	9	22.5	22.5	97.5
40-49 th	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang Usia responden KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang diambil sebagai responden. Usia < 20 tahun sejumlah 4 orang atau 10%, usia 20-29 tahun sejumlah 26 orang atau 65%, usia 30-39 tahun sejumlah 9 orang atau 22,5% dan usia 40-49 tahun sejumlah 1 orang atau 2,5%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-29 tahun.

4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan terakhir responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3**Pendidikan Terakhir Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	10.0	10.0	10.0
	Sarjana	12	30.0	30.0	40.0
	SMA	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan KSPS BMT BUS di Kabupaten Jepara yang diambil sebagai responden, pendidikan terakhir SMA sejumlah 24 orang atau 60%, Diploma sejumlah 4 orang atau 10% dan Sarjana sejumlah 12 orang atau 30%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/ sederajat sebanyak 24 orang atau 60%.

4.2.4 Jabatan dalam pekerjaan

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Sebagai Berikut :

Tabel 4.4
Jabatan dalam Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kasir	6	15.0	15.0	15.0
Manajer	6	15.0	15.0	30.0
Profesi	1	2.5	2.5	32.5
Staf.Adm	2	5.0	5.0	37.5
Staf.Pem	25	62.5	62.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa pekerjaan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah: Manajer 6 orang atau 15%. Kasir 6 orang atau 15%. Staf Administrasi 2 orang atau 5%. Staf Pemasaran 25 atau 62,5%. Dan Profesi Lain 1 atau 2,5%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat diterima atau valid. Sebelum mencari nilai r tabel dalam tabel statistik, peneliti terlebih dahulu harus menentukan berapa derajat kebebasannya. Adapun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah $df = n - k - 1$. Dalam penelitian

ini, diketahui jumlah n adalah 40 sampel dan k adalah 1, sehingga besarnya df adalah $40 - 1 - 1 = 38$ dengan $\alpha 0.05$ ($\alpha=5\%$), didapat r tabel 0,3120. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Nilai *Product Moment*

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Product Moment</i> (r)	r tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	Pertanyaan 1	0,435	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,320	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,329	0,312	Valid
	Pertanyaan 4	0,559	0,312	Valid
	Pertanyaan 5	0,688	0,312	Valid
	Pertanyaan 6	0,457	0,312	Valid
	Pertanyaan 7	0,623	0,312	Valid
	Pertanyaan 8	0,443	0,312	Valid
	Pertanyaan 9	0,571	0,312	Valid
	Pertanyaan 10	0,456	0,312	Valid
	Pertanyaan 11	0,489	0,312	Valid
Produktivitas Kerja	Pertanyaan 12	0,700	0,312	Valid
	Pertanyaan 13	0,331	0,312	Valid
	Pertanyaan 14	0,354	0,312	Valid
	Pertanyaan 15	0,662	0,312	Valid
	Pertanyaan 16	0,707	0,312	Valid
	Pertanyaan 17	0,604	0,312	Valid
	Pertanyaan 18	0,612	0,312	Valid
	Pertanyaan 19	0,577	0,312	Valid
	Pertanyaan 20	0,349	0,312	Valid
	Pertanyaan 21	0,397	0,312	Valid
	Pertanyaan 22	0,632	0,312	Valid
	Pertanyaan 23	0,604	0,312	Valid
	Pertanyaan 24	0,514	0,312	Valid
	Pertanyaan 25	0,641	0,312	Valid

	Pertanyaan 26	0,486	0,312	Valid
	Pertanyaan 27	0,455	0,312	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai *r hitung* pada kolom *Product moment* (*r*) untuk masing-masing item memiliki *r hitung* lebih besar dan positif dibanding *r tabel* 0,312 untuk $(df) = 40-1-1 = 38$. Ini artinya semua indikator dinyatakan Valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Semakin tinggi Reliabilitas instrumen, menunjukkan hasil ukur yang membuat instrumen tersebut akan mendapatkan hasil yang sama atau konsisten digunakan beberapa kali mengukur pada obyek yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$). Hasil pengujian ini dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	11 item	0,685	Reliabel
Produktivitas	16 item	0,798	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), ini artinya menunjukkan bahwa semua variabel X dan Y adalah Reliabel.

4.4 Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

4.4.1 Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X)

Pendidikan dan pelatihan terdapat tiga indikator, yaitu Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik.

4.4.1.1 Indikator Kognitif

Dalam indikator kognitif diwakili oleh 3 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator kognitif ini dapat dilihat dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kognitif

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	20	50	16	40	4	10	0	0	0	0	40	100
2	8	20	29	73	2	5	1	2,5	0	0	40	100
3	16	40	14	35	7	17,5	3	7,5	0	0	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.7 di atas, dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “Setuju” dan “Sangat setuju”

terhadap adanya item - item indikator kognitif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap item-item tersebut memang harus dimiliki oleh karyawan guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Pertanyaan 1, 50% responden menyatakan sangat setuju (SS) dan 40% responden mengatakan setuju (N), jika karyawan sering menemukan ide ide baru terkait dengan penyelesaian tugas/pekerjaan mereka, dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab netral (N). Pertanyaan 2, sebanyak 20% menyatakan Sangat Setuju (SS), 73% responden menyatakan Setuju bahwa diklat yang diselenggarakan oleh lembaga menjadikan karyawan selalu siap mengoperasikan peralatan/program baru, dan sisanya sebanyak 5%, responden menjawab Netral dan 2,5% menjawab tidak setuju (TS). Pada item pertanyaan 3, 40% responden menjawab sangat setuju dan 35% responden menjawab Setuju bahwa rotasi pekerjaan sangat menyenangkan karena memperkaya pengetahuan dan pengalaman karyawan, dan sisanya sebanyak 17,5% responden menjawab netral dan 7,5% responden menjawab tidak setuju.

4.4.1.2 Indikator Afektif

Dalam indikator afektif diwakili oleh 3 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator afektif ini dapat dilihat dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8**Tanggapan responden mengenai indikator afektif**

Q	S		SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
4	^u 14	35	23	58	2	5	1	2,5	0	0	40	100		
5	_m 3	7,5	21	52,5	11	28	5	12,5	0	0	40	100		
6	^m 10	25	17	43	9	23	4	10	0	0	40	100		

sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.8 di atas, pada item pertanyaan 4, 35% responden menjawab sangat setuju, dan 58% responden menjawab setuju bahwa karyawan mampu berkomunikasi secara baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja, dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab netral, dan 2,5% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan 5, 7,5% menjawab Sangat Setuju, 52,5% responden menjawab Setuju, 28% responden menjawab Netral bahwa karyawan mampu mengendalikan emosi ketika ada konflik dalam pekerjaan, dan sisanya sebanyak 15% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan 6, 25% responden menjawab Sangat setuju, 43% responden menjawab Setuju, jika pekerjaan karyawan memberika suatu kesempatan untuk menguji kemampuannya, dan 23% responden menjawab Netral dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab Tidak Setuju.

4.4.1.3 Indikator Psikomotorik

Dalam indikator psikomotorik diwakili oleh 3 item pertanyaan.

Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator psikomotorik ini dapat dilihat dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai indikator psikomotorik

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
7	14	35	18	45	4	10	4	10	0	0	40	100
8	7	17,5	23	57,5	10	25	0	0	0	0	40	100
9	11	28	14	35	4	10	11	27,5	0	0	40	100
10	10	25	22	55	5	12,5	3	7,5	0	0	40	100
11	10	25	12	30	14	35	2	5	2	5	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.9 di atas, tanggapan responden atas indikator psikomotorik, pada item pertanyaan 7, sebanyak 35% responden menjawab Sangat Setuju dan 45% responden menjawab Setuju bahwa karyawan mampu menggunakan semua peralatan kerja secara baik, dan sisanya 10% responden menjawab Netral dan Tidak Setuju. Pada item pertanyaan 8, 17,5% responden menjawab Sangat Setuju, 57,5% responden menjawab Setuju bahwa karyawan selalu mengembangkan kreativitas supaya lebih memuaskan dalam bekerja dan sisanya sebanyak 25% responden menjawab Netral. Pada item pertanyaan 9, 28% responden menjawab Sangat Setuju dan 35% responden menjawab Setuju,

jika karyawan mampu merencanakan/membuat konsep kerja dengan baik, dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab Netral dan 27,5% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan 10, 25% responden menjawab Sangat Setuju, 55% responden menjawab Setuju jika karyawan selalu melakukan koordinasi kerja setiap hari, akan tetapi 12,5% responden menjawab Netral dan 7,5% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan terakhir pada variabel pendidikan dan pelatihan, yaitu karyawan tidak kesulitan memberi motivasi kerja kepada rekan kerja sebanyak 25% responden menjawab Sangat Setuju, 30% responden menjawab Setuju, 35% responden menjawab Netral, 5% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.4.2 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada pada sebuah organisasi, untuk mengukur produktivitas kerja indikatornya adalah : kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, meningkatkan mutu dan efisiensi.

4.4.2.1 Kemampuan untuk melaksanakan tugas

Dalam indikator kemampuan diwakili oleh 3 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator

kemampuan melaksanakan tugas ini dapat dilihat dalam tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tanggapan responden terhadap indikator kemampuan

Q	S SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
12	41	28	16	40	5	13	7	18	1	3	40	100
13	7	17,5	10	25	15	37,5	7	18	1	3	40	100
14	2	5	11	27,5	12	30	13	33	2	5	40	100

sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.10 di atas, tanggapan responden atas indikator kemampuan untuk melaksanakan tugas, pada item pertanyaan ke 12, 28% responden menjawab SS (Sangat Setuju) dan 40% responden menjawab S (Setuju) jika karyawan tidak pernah mengalami kesulitan bekerja meskipun jenis pekerjaan berubah-ubah, 13% responden menjawab N (Netral), 18% responden menjawab TS (Tidak Setuju) dan sisanya sebanyak 3% responden menjawab STS (Sangat Tidak Setuju). Pada item pertanyaan ke 13, 17,5% responden menjawab Sangat Setuju, 25% responden menjawab Setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan karena sesuai dengan keahlian, 37,5% responden menjawab Netral, 17,5% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 2,5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke 14, 5% responden

menjawab Sangat Setuju, 27,5% responden menjawab Setuju, 30% responden menjawab Netral bahwa karyawan selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan, 32,5% responden menjawab Tidak Setu dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju atas pertanyaan ini.

4.4.2.2 Meningkatkan hasil yang dicapai

Dalam indikator meningkatkan hasil yang dicapai, diwakili oleh 2 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Tanggapan responden terhadap indikator meningkatkan hasil yang dicapai

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
15	7	18	19	48	8	20	6	15	0	0	40	100
16	2	5	20	50	8	20	9	23	1	3	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.11 di atas, tanggapan responden atas indikator meningkatkan hasil yang dicapai, bahwa pada item pertanyaan ke15, 18% responden menjawab Sangat Setuju, 48% responden menjawab Setuju bahwa target selalu terpenuhi, dan 20% responden menjawab Netral dan sisanya sebanyak 15%

responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke16, 5% responden menjawab Sangat Setuju, 50% responden menjawab Setuju kalau hasil kerja karyawan selalu melebihi target, 20% responden menjawab Netral, 23% responden menjawab Tidak Setuju, dan sisanya sebanyak 3% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.4.2.3 Semangat kerja

Dalam indikator semangat kerja, diwakili oleh 3 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Tanggapan responden terhadap indikator semangat kerja

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
17	15	38	16	40	3	8	4	10	2	5	40	100
18	3	7,5	23	58	5	13	7	18	2	5	40	100
19	6	15	16	40	7	17,5	10	25	1	3	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.12 di atas, tanggapan responden atas indikator semangat kerja, bahwa pada item pertanyaan ke17, 38% responden menjawab Sangat Setuju, 40% responden menjawab Setuju jika sikap kurang baik yang muncul dari rekan kerja tidak menurunkan semangat kerja karyawan, dan 8% responden menjawab Netral, 10% responden menjawab Tidak Setuju, dan

sisanya sebanyak 5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke18, 7,5% responden menjawab Sangat Setuju, 58% responden menjawab Setuju, 13% responden menjawab Netral, 18% responden Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke19, 25% responden menjawab Sangat Setuju, 40% responden menjawab Setuju jika hasil kerja selalu meningkat, 17,5% responden menjawab Netral, 25% responden menjawab Tidak Setuju, dan sisanya sebanyak 2,5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.4.2.4 Pengembangan diri

Dalam indikator pengembangan diri, diwakili oleh 2 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13

**Tanggapan responden terhadap indikator
pengembangan diri**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
20	4	10	23	57,5	7	17,5	5	12,5	1	2,5	40	100
21	5	12,5	18	45	9	22,5	6	15	5	12,5	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.13 di atas, tanggapan responden atas indikator pengembangan diri, bahwa pada item pertanyaan ke20, 10% responden menjawab Sangat Setuju, 57,5% responden menjawab Setuju, 17,5% responden menjawab Netral jika karyawan menyukai dan memilih jenis pekerjaan baru meskipun membutuhkan tenaga dan pikiran ekstra, 12,5% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 2,5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke21, 5% responden menjawab Sangat Setuju, 45% responden menjawab Setuju bahwa karyawan bersedia meluangkan waktu untuk mengikuti diklat meskipun dengan biaya sendiri, 23% responden menjawab Netral, 15% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 13% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.4.2.6 Meningkatkan mutu

Dalam indikator meningkatkan mutu, diwakili oleh 2 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14

**Tanggapan responden terhadap indikator
Meningkatkan mutu**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
22	8	20	17	42,5	10	25	5	13	0	0	40	100
23	4	10	21	52,5	11	27,5	4	10	0	0	40	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.14 di atas, tanggapan responden atas indikator meningkatkan mutu, bahwa pada item pertanyaan ke22, 10% responden menjawab Sangat Setuju, 42,5% responden menjawab Setuju, 25% responden menjawab Netral jika bertambahnya volume pekerjaan tidak berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kerja., dan sisanya sebanyak 13% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke23, 10% reponden menjawab Sangat Setuju, 52,5% responden menjawab Setuju jika evaluasi kerja tidak berdampak pada jumlah hasil kerja, 27,5% responden menjawab Netral dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab Tidak Setuju.

4.4.2.7 Efisiensi

Dalam indikator efisiensi, diwakili oleh 4 item pertanyaan. Hasil penelitian atas tanggapan responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15**Tanggapan responden terhadap indikator efisiensi**

Q	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
24	9	23	17	42,5	2	5	2	5	0	0	40	100
25	10	25	15	38	5	13	6	15	4	10	40	100
26	13	33	17	43	4	10	4	10	2	5	40	100
27	7	18	13	33	11	28	5	13	4	10	40	100

Sumber output yang diolah, 2014

Pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa pada item pertanyaan ke24, 23% responden menjawab Sangat Setuju, 42,5% responden menjawab Setuju jika karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, 5% responden menjawab Netral, dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke25, 25% responden menjawab Sangat Setuju, 38% responden menjawab Setuju, 13% responden menjawab Netral bahwa karyawan menggunakan kertas bekas untuk keperluan kerja, 15% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan ke26, 33% responden menjawab Sangat Setuju, 43% responden menjawab Setuju jika karyawan selalu memelihara alat-alat kerja, dan 10% responden menjawab Netral, 10% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 5% responden menjawab Sangat Tidak Setuju. Pada item pertanyaan terakhir untuk produktivitas kerja sebanyak 18% responden menjawab Sangat Setuju jika karyawan selalu

menutup kran air dan mematikan lampu apabila sudah tidak digunakan, 33% responden menjawab Setuju, 28% responden menjawab Netral, 13% responden menjawab Tidak Setuju dan sisanya sebanyak 10% responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

4.5 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis data dalam penelitian skripsi ini digunakan analisis regresi, untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung persamaan garis regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

X = Variabel Pendidikan dan Pelatihan

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengoperasikan data besaran-besaran yang akan dipakai, maka diperlukan data sebagai berikut :

Tabel 4.16

Analisis Regresi Sederhana

No. Resp	X	Y	XY	X ²
1	45	65	2925	2025
2	40	45	1800	1600
3	44	61	2684	1936
4	42	60	2520	1764
5	53	64	3392	2809
6	45	57	2565	2025
7	44	63	2772	1936
8	43	46	1978	1849
9	44	65	2860	1936
10	45	61	2745	2025
11	38	47	1786	1444
12	55	65	3575	3025
13	35	45	1575	1225
14	44	62	2728	1936
15	54	66	3564	2916
16	45	51	2295	2025
17	42	58	2436	1764
18	43	60	2580	1849
19	43	67	2881	1849
20	50	67	3350	2500
21	47	69	3243	2209
22	43	60	2580	1849
23	51	63	3213	2601
24	49	64	3136	2401
25	39	58	2262	1521
26	46	61	2806	2116
27	41	62	2542	1681
28	43	63	2709	1849
29	37	50	1850	1369
30	47	53	2491	2209
31	45	47	2115	2025
32	38	40	1520	1444

33	36	37	1332	1296
34	31	34	1054	961
35	44	60	2640	1936
36	37	39	1443	1369
37	46	58	2668	2116
38	45	68	3060	2025
39	44	65	2860	1936
40	34	54	1836	1156
Jumlah	1737	2280	100371	76507

Besaran yang diperlukan setelah dihitung didapat :

$$\sum X = 1.737 \quad \sum XY = 100.371 \quad (\sum X)^2 = 3.017.169$$

$$\sum Y = 2.280 \quad \sum X^2 = 76.507 \quad n = 40$$

Menentukan regresi liniernya dengan memasukkan harga-harga di atas ke

dalam persamaan, didapat harga a dan b sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{2.280 \times 76.507 - 1.737 \times 100.371}{40 \times 76.507 - 3.017.169}$$

$$= \frac{174.435.960 - 174.344.427}{3.060.280 - 3.017.169}$$

$$= \frac{91.533}{43.111}$$

$$= 2,123$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{40 \times 100.371 - 1.737 \times 2.280}{40 \times 76.507 - 3.017.169}$$

$$= \frac{4.014.840 - 3.960.360}{3.060.280 - 3.017.169}$$

$$= \frac{54.480}{43.111}$$

$$= 1,264$$

Jadi, persamaan regresi liniernya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$= 2,123 + 1,264 X$$

Maka, penjelasannya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (Y) sebesar 2,123: artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan (X) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 2,123.

Berarti, jika program pendidikan dan pelatihan tidak dilaksanakan, maka produktivitas kerja nilainya 2,213.

2. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan (X) dari perhitungan linier sederhana didapat nilai coefficients (b) = 1,264, artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan ditambah 1 kali pertemuan lagi, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,264. Koefisien memiliki nilai (+) hal ini berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif.

4.5.2 Hasil Uji T atau Uji Parsial

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji statistik t (Uji t). Apabila t hitung > nilai t tabel, maka

H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.123	8.870		.239	.812
	Pendidikan DanPelatihan_X	1.264	.203	.711	6.231	.000

a. Dependent Variable:

Produktivitas_Y

Sumber : Data yang diperoleh, 2014

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa tabel dalam penelitian ini derajat kebebasan $df = 40 - 1 - 1$ dengan signifikansi 5% adalah 1,686. Sedangkan t hitung sebagaimana terlihat pada tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung pendidikan dan pelatihan sebesar 6,231 sedangkan nilai t tabel 1,686 yang lebih kecil dibandingkan t hitung, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), atau dengan kata lain H1 yang berbunyi “pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” tidak dapat ditolak atau diterima.

4.5.3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.179	1	1721.179	38.820	.000 ^a
	Residual	1684.821	38	44.337		
	Total	3406.000	39			

a. Predictors: (Constant), PendidikanDanPelatihan_X

b. Dependent Variable:
Produktivitas_Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Diketahui dari hasil tabel 4.18 diatas bahwa F_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 40 - 1 - 1$ dengan signifikan 5% adalah 4.098. sedangkan perhitungan F_{hitung} dari hasil tabel di atas sebesar 38.820 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} adalah 4.098 yang artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen Pendidikan dan

pelatihan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y) atau

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$.

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 for windows didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.492	6.65863	1.374

a. Predictors: (Constant), PendidikanDanPelatihan_X

b. Dependent Variable:
Produktivitas_Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.19 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,505, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (X) adalah sebesar 50,5%. Jadi besarnya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja 50,5%, sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yaitu kurangnya motivasi

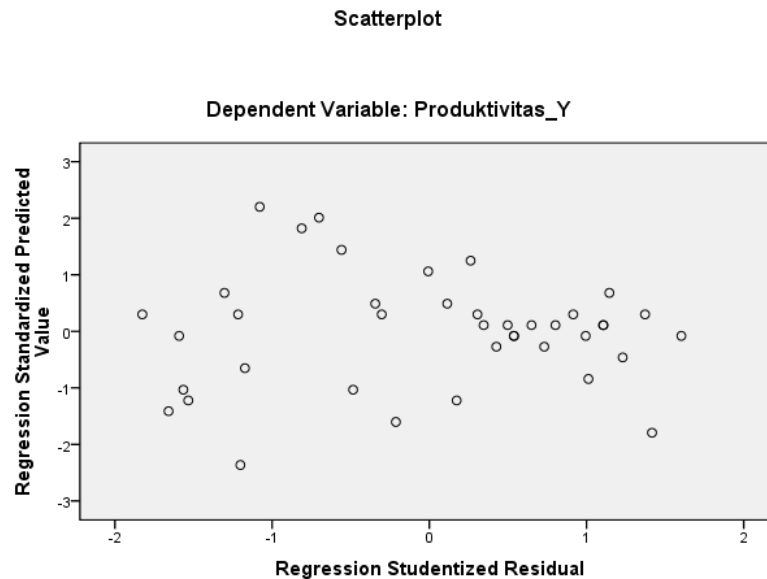
terhadap karyawan dan kesempatan kerja bagi karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Homokedastisitas terjadi apabila *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (sama). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar nilai residual dari observasi dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik –titiknya menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.5



Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin

Waston (DW). Tes pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan dilai DW dengan *du* dan *dl* pada tabel. Berdsarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS.16.0 di peroleh uji auto korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.20

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.492	6.65863	1.374

a. Predictors: (Constant), PendidikanDanPelatihan_X

b. Dependent Variable:
Produktivitas_Y

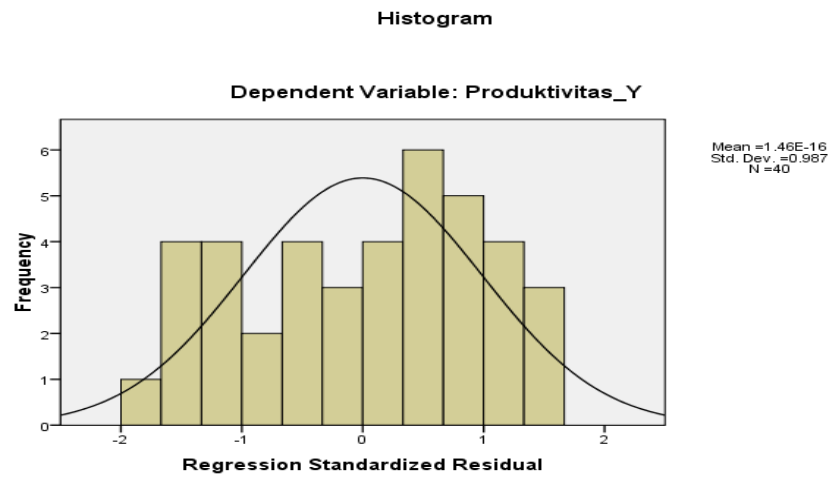
Sumber : data primer yang dioleh, 2014

Suatu model yang dapat dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi, jika nilai *Durbin-Watson* $> 0,05$. Pada tabel 4.20 di atas, nilai *Durbin-Watson* adalah $1,374 > 0,05$, maka dapat dipastikan bahwa model tersebut tidak mengalami gejala autokorelasi.

4.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji Apakah dalam model regresi, variabel dependent atau independent memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah grafik dari hasil pengujian normalitas :

Gambar 4.6

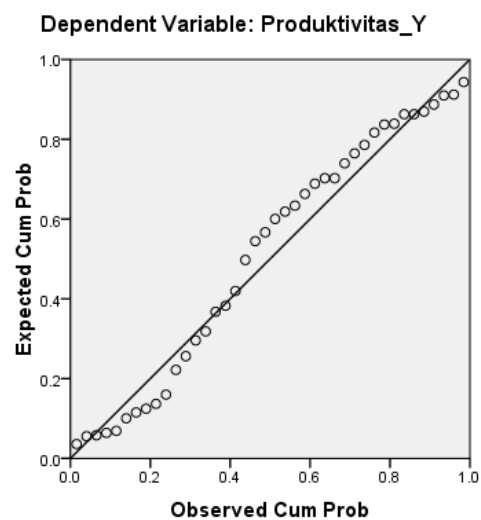


Sumber : data primer yang diolah, 2014

Gambar 4.7

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan gambar grafik histogram 4.6, di dapat kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, maka dapat dikatakan residual data telah berdistribusi normal. Hal yang sama pula ditunjukkan oleh gambar 4.7 normal P-P Plot penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus), maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.²

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas terlihat item uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa angkat t hitung untuk pendidikan dan pelatihan adalah 6,231 sedangkan t tabel adalah 1,686, karena t hitung lebih besar dari t tabel, maka pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang berbunyi Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat di terima. Dalam kenyataannya. Pendidikan dan pelatihan disamping memberikan keterampilan lebih, juga sebagai sarana untuk meningkatkan jenjang karyawan, dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya perusahaan dapat diuntungkan karena produktivitas kerja karyawannya dapat meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan F hitung dengan F tabel, diketahui dari item uji

² Ghozali, *Aplikasi...*, h.160

hipotesis simultan menunjukkan hasil bahwa F hitung sebesar 38.820, sedangkan F tabel 4,098 yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Bahwa ,terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,505 yang artinya besar pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 50,5% ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan (X) dalam upaya menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawan dan kesempatan kerja bagi karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana jika seorang karyawan mendapatkan pengetahuan dari pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dan nantinya diterapkan dalam lingkungan kerjanya, baik saat ini maupun untuk waktu yang akan datang maka hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan tersebut. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan ini akan memperkecil kesalahan kerja dalam kegiatannya sehari-hari. Selain memperkecil atau menghindari

kesalahan-kesalahan kerja, tujuan adanya pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan inisiatif dan kreativitas seorang karyawan. Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan KSPS BMT BUS diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat dan akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas KSPS BMT BUS. Dengan demikian bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.