

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian dan Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah KJKS BMT Muamalat Limpung

Pada awalnya, KJKS BMT Muamalat merupakan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Izzah. Oleh sebab situasi dan kondisi perekonomian pada saat itu tidak memungkinkan untuk melanjutkan usaha dari KSU Al Izzah, KSU AL Izzah melakukan *marger* (penggabungan) dengan KJKS BMT Muamalat yang terletak di Banyuputih. KJKS BMT Muamalat sendiri mulanya berada di kecamatan Gringsing kabupaten Batang dengan usahanya yaitu simpan pinjam dan penjualan madu.

KJKS BMT Muamalat memiliki tiga kantor, yaitu kantor cabang Banyuputih (komplek terminal No. 11 kecamatan Banyuputih), cabang Tersono (Jl. Raya Tersono Limpung No. 3 kecamatan Tersono), dan kantor pusat yang

terletak di komplek terminam Limpung No. A-3 kecamatan Limpung).

Operasional KJKS BMT Muamalat dimulai pada pertengahan tahun 2003 dan pada akhir tahun 2003/ awal tahun 2004 KJKS BMT Muamalat telah memiliki badan hukum yaitu “Koperasi Serba Usaha Mitra Muamalat”, kemudian pada tahun 2009 KSU Mitra Muamalat berubah menjadi “Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah Baitul Maal Wattamwil (KJKS BMT Muamalat”. Sampai saat ini KJKS BMT Muamalat telah memiliki nasabah yang tersebar di berbagai daerah seperti, Gringsing, Bnyuputih, Subah, Bawang, Limpung, Tersono, Weleri dan Kendal.

Sebagai salah satu Lembaga Keuangan Syariah (LKS), KJKS BMT Muamalat merasa bertanggungjawab untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam bidang sosial, ekonomi, budaya, lingkungan, teknologi dan informasi, serta memberdayakan dan memajukan perekonomian rakyat yang dilandasi semangat kerjasama dan dijiwai sifat profesionalisme dengan berpegang

teguh pada prinsip kejujuran, kebenaran, keadilan, dan tanggung jawab.

KJKS BMT Muamalat juga telah menunjukkan eksistensinya, hal ini terbukti dari data yang menunjukkan bahwa jumlah nasabah yang terus meningkat pada 5 tahun terakhir.

4.1.2. Visi, Misi, Falsafah, Moto dan Budaya Kerja KJKS BMT Muamalat Limpung¹

1. Visi dari KJKS BMT Muamalat Limpung adalah “menjadi lembaga keuangan yang terbaik dan terpercaya, guna mewujudkan kekuatan ekonomi Islam melalui kesadaran bertransaksi secara syari’ah”.
2. Misi dari KJKS BMT Muamalat Limpung adalah sebagai berikut:
 - a. Mengembangkan kualitas ekonomi umat dengan mengedepankan profesionalisme
 - b. Membangun sistem ekonomi yang adil, sehat dan bersih berdasarkan syari’ah Islam

¹Wawancara dengan Bapak Wibowo selaku Manajer KJKS BMT Muamalat Limpung pada tanggal 8 Juli 2014 pukul 10.00 WIB.

3. Filasafah yang dimiliki oleh KJKS BMT Muamalat Limpung adalah “kerja untuk ibadah, kerja untuk dakwah, kerja untuk ukhwah dan kerja untuk ma’isah yang halal”.
4. Budaya kerja yang dikedepankan oleh KJKS BMT Muamalat Limpung adalah “kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas dan kerja tuntas”.
5. Moto yang dimiliki oleh KJKS BMT Muamalat Limpung adalah “Halal dan Profesional”.

4.1.3. Struktur Organisasi KJKS BMT Muamalat Limpung

Struktur Organisasi KJKS BMT Muamalat
Limpung 2012/2013²

- 1) Badan Pengawas/ Dewan Syari’ah
 - Ketua : Ustadz Ahmad Chozanudin
 - Anggota : Ustadz Abdul Aziz
Rofiq Anwar
 - Anggota : Ustadz Abu Usamah
- 2) Badan Pengurus

²*Ibid.*

Ketua : Muntoha
 Sekretaris : Mokhamad Yasir
 Bendahara : Tri Teguh Pamuji

3) Badan Pengelola

Manajer : Wibowo

Bagian Pembiayaan : Sasono
 Yasir

Bagian Operasional : Hasani
 Budi Hermawan

Bagian Marketing : Muadim
 Nur Aprianto
 Rofikin
 Nurohman

Teller : Yoeni Wahyu H
 Ida Fatmawati
 Sukirno

4.1.4. Produk Layanan KJKS BMT Muamalat Limpung

Adapun produk layanan yang diberikan oleh KJKS BMT Muamalat adalah:

1. Produk Simpanan
 - a. Simpanan Wadiah

- b. Simpanan Mudhorobah
 - c. Simpanan Mudhorobah Berjangka (Tabungan Deposito)
 - d. Simpanan Pelajar
 - e. Simpanan Hari Raya
 - f. Simpanan Dana Sembako
2. Produk Pembiayaan
- a. Mudhorobah/ Al Qiradh
 - b. Murobahah
 - c. Qordhul Hasan
3. Produk Layanan Sosial
- a. Konsultasi Agama
 - b. Pengobatan Gratis
 - c. Tebar Hewan Qurban
 - d. Perpustakaan Islam

Produk simpanan dan pembiayaan yang paling banyak diminati oleh nasabah adalah simpanan dan pembiayaan mudhorobah. Mudhorobah biasa digunakan untuk usaha dibidang pertanian, perdagangan maupun peternakan. Selain itu, qordhul hasan juga banyak diminati oleh masyarakat setempat.

4.1.5. Program Kerja KJKS BMT Muamalat Limpung

Bortolak dari visi dan misi KJKS BMT Muamalat, maka disusunlah Program kerja 2013/2014 sebagai berikut:³

1. Program Bidang Sarana dan Prasarana
 - a. Membuat serta melakukan tindakan pelaksanaan dari kesepakatan corak maupun desain interior kantor, tata letak interior maupun pewarnaan interor.
 - b. Membuat dan melaksanakan standarisasi jenis maupun bentuk papan reklame dari sisi bentuk maupun tata warna.
 - c. Memberikan ataupun pengadaan meja kerja untuk kenyamanan custemer maupun karyawan
2. Program Bidang Sistem Administrasi
 - a. Membuat standarisasi sistem pengadministrasian dari kelompok pengadministrasian pembiayaan, baik dari

³Program Kerja KJKS BMT Muamalat Tahun 2013/2014, hal. 8-

slip bukti, buku angsuran maupun form-form penyertaan.

- b. Melakukan ataupun membuat standarisasi kelompok administrasi funding dengan melakukan standarisasi slip, buku ataupun form-form penyertaan.
- c. Melaksanakan dan membuat standarisasi sistem pengarsipan.

3. Program Bidang Teknologi Sistem Data dan Informatika

- a. Pengadaan sarana olah data berupa perangkat keras yang sesuai dengan kebutuhan sejalan dengan olahan data yang dikerjakan.
- b. Melakukan pembaharuan ataupun update perangkat lunak untuk meningkatkan kecepatan olah data serta informasi
- c. Membuat ataupun melaksanakan pelatihan dasar perawatan ataupun *save operation* dari perangkat sistem data yang dimiliki.

4. Program Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Menyertakan karyawan dalam setiap bentuk kegiatan yang bertujuan pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia, baik berupa jalur non formal maupun formal.
 - b. Membuat standar minimal kemampuan tiap bagian dengan memberikan batasan minimal kemampuan kinerja.
 - c. Membuat standar sistem perekrutan karyawan.
 - d. Pengawasan aspek ruhiyah dengan melalui penggugahan semangat serta motivasi untuk semakin meningkatkan kemampuan.
5. Program Bidang Organisasi dan Manajemen
- a. Menerapkan garis tegas hierarkis untuk pembagian tugas yang akan lebih bersifat spesifik.
 - b. Membuat struktur organisasi untuk memberikan kemudahan akses dan kepentingan.

- c. Melaksanakan kejelasan *job decision*, serta menyelenggarakan operasional *job dicision*.

6. Program Bidang Pelayanan

- a. Membuat pengaturan kepastian jam pelayanan, serta tindakan solusi untuk jenis pelayanan diluar jam reguler pelayanan.
- b. Membuat sistem informasi yang bersifat umum untuk kemudahan akses informasi publik.
- c. Membuat sistem link antar cabang untuk kemudahan akses *mobile customer*.
- d. Menstandarkan pola pelayanan *general front offece*.

7. Program Produk

Mengkaji dan melakukan penelitian jenis serta tingkat kebutuhan masyarakat untuk diakomodasikan dalam bentuk desain produk yang memenuhi aspek-aspek pemenuhan kebutuhan, kenyamanan, keuntungan, serta kepentingan dari customer baik dalam bentuk

produk pembiayaan maupun produk simpanan yang memiliki ruh dan pola yang mengacu pada norma syari'ah sehingga dapat dijadikan produk-produk unggulan untuk bisa menjadi sarana pencapaian kesejahteraan internal maupun eksternal.

8. Program Bidang Marketing

- a. Melaksanakan pemetaan wilayah kerja untuk kemudahan jaringan pelayanan dan penerapan metode marketing.
- b. Mendesain pola marketing dengan memahami jenis masyarakat yang menjadi target market.
- c. Melakukan inventarisasi ataupun pengelompokan sasaran market sehingga desain marketing terbentuk.
- d. Melakukan standarisasi pola marketing setelah melewati tahapan pemahaman dan survey medan dari wilayah target baik berupa wilayah geografis maupun wilayah emosional dan psikologis.

9. Program Kualitas Kinerja Keuangan

- a. Menyusun rencana anggaran tahunan yang rasional proyeksi asumsional berdasarkan standar rasio-rasio keuangan.
- b. Menyusun dan menetapkan standar rasio tingkat kesehatan performa keuangan.
- c. Menyusun dan menetapkan standar rasio *Liquiditas* yang meliputi *Quick Ratio* dan *Cash Ratio*.
- d. Menyusun dan menetapkan standar rasio *Lending/Financing* yang meliputi rasio *Legal Lending Limit*, *Loan to Asset Ratio*, *Loan to Deposit Ratio* dan *Collectability Ratio*.
- e. Menyusun dan menetapkan standar rasio rentabilitas yang meliputi *Produktivity Ratio*, *Gross Profit Margin Ratio*, *Net Profit Margin Ratio*, *Return on Equity Ratio*.

- f. Menyusun dan menetapkan standar ratio permodalan yang meliputi *Primary Ratio*, dan *Capital Adequacy Ratio*.

10. Program Kualitas Kesejahteraan Karyawan

- a. Menetapkan sistem penggajian yang mampu mengakomodasikan ketentuan: masa kerja, jabatan, dan tingkat kontribusi dari karyawan.
- b. Memakai dasar asumsi penggajian dengan ketetapan UMK.
- c. Memberikan santunan-santunan untuk karyawan yang membutuhkan seperti: santunan kecelakaan, kematian dan lain sebagainya.

4.2. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung sebagai berikut:

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun mengenai jenis kelamin responden karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

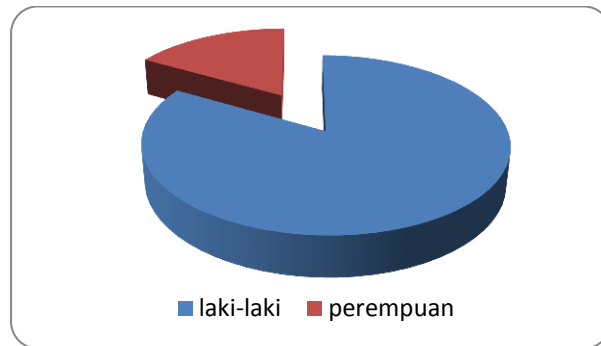
	Frekuensi	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	10	83,3	83,3	83,3
Perempuan	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawannya adalah laki-laki, yakni sejumlah 10 orang laki-laki dan 2 orang perempuan.

Yang mana dijelaskan dalam gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.2.2. Umur Responden

Adapun data mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur

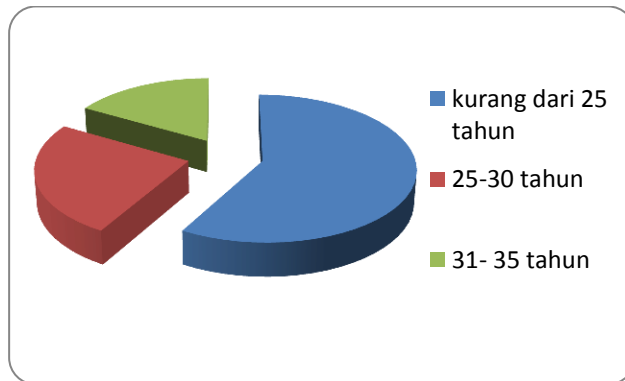
	Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumula tive Percent
Valid kurang dari 25 tahun	7	58,3	58,3	58,3
25 tahun - 30 tahun	3	25,0	25,0	83,3
31 tahun - 35 tahun	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 7 orang, responden berusia 25-30 tahun sebanyak 3 orang, responden berusia 31-35 tahun sebanyak 2 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar usia responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2
Umur Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.2.3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

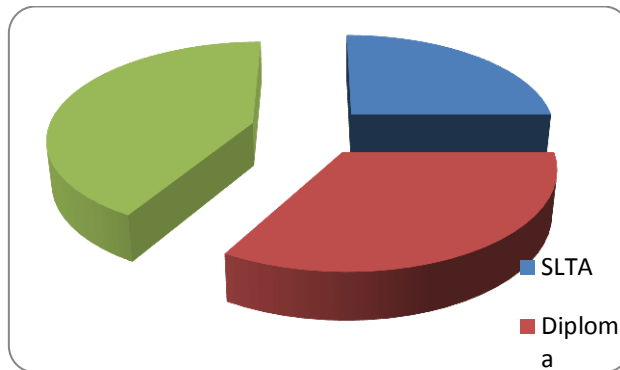
		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	25,0	25,0	25,0
	Diploma	4	33,3	33,3	58,3
	Sarjana	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki pendidikan hingga SLTA sebanyak 3 orang, diploma 4 orang, dan sarjana 5 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3
Pendidikan Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.2.4. Pekerjaan/Profesi Responden

Adapun data mengenai profesi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Profesi Responden

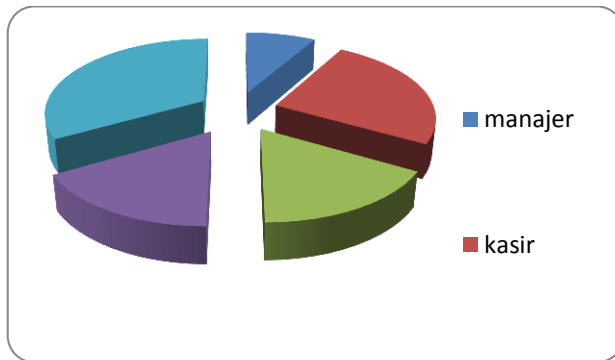
	Frequen cy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid manajer	1	8,3	8,3	8,3
Kasir	3	25,0	25,0	33,3
kabag administrasi	2	16,7	16,7	50,0
kabag pembiayaan	2	16,7	16,7	66,7
marketing	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 tersebut memperlihatkan bahwa profesi responden adalah 1 orang manajer, 3 orang kasir, 2 kabag administrasi, 2 kabag pembiayaan dan 4 marketing.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan profesi responden yang dapat peneliti peroleh.

Gambar 4.4
Profesi Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

4.2.5. Masa Kerja Responden

Adapun data masa kerja responden yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

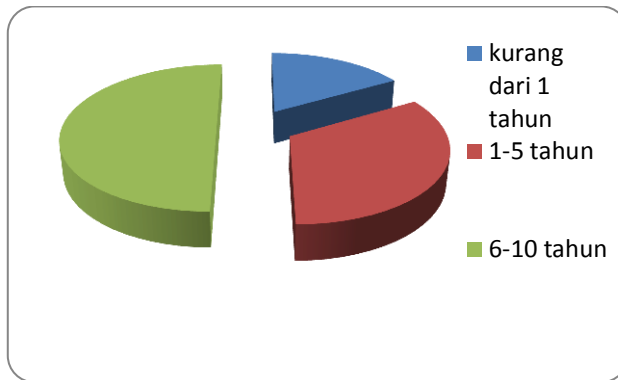
	Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulati ve Percent
Valid kurang dari 1 tahun	2	16,7	16,7	16,7
1 tahun - 5 tahun	4	33,3	33,3	50,0
6 tahun - 10 tahun	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa responden telah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang, 1-5 tahun sebanyak 3 orang, 6-10 tahun sebanyak 6 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan masa kerja responden yang penulis peroleh:

Gambar 4.5
Masa Kerja Responden



*Sumber: Data primer yang diolah,
2014*

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan pengembangan karyawan sebagai variabel bebas (Independen) dan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Adapun responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Skor Kuesioner

varia bel	Item Pernya taan	Total									
		SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%
X1	P 1	3	25	6	50	1	8.3	2	16.7	0	0
	P 2	0	0	10	83.3	2	16.7	0	0	0	0
	P 3	0	0	5	41.7	3	25.0	4	33.3	0	0
	P 4	1	8.3	7	58.3	4	33.3	0	0	0	0
	P 5	1	8.3	6	50	5	41.7	0	0	0	0
X2	P 6	3	25.0	9	75	0	0	0	0	0	0
	P 7	6	50	5	41.7	1	8.3	0	0	0	0
	P 8	6	50	5	41.7	1	8.3	0	0	0	0
	P 9	6	50	5	41.7	1	8.3	0	0	0	0
	P 10	1	8.3	10	83.3	1	8.3	0	0	0	0
	P 11	2	16.7	8	66.7	2	16.7	0	0	0	0
Y	P 12	4	33.3	8	66.7	0	0	0	0	0	0
	P 13	2	16.7	9	75	1	8.3	0	0	0	0
	P 14	3	25	8	66.7	1	8.3	0	0	0	0
	P 15	5	41.7	7	58.3	0	0	0	0	0	0
	P16	2	16.7	8	66.7	2	16.7	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

4.3.1. Rekrutmen

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel rekrutmen item pernyataan pertama, 25% responden sangat setuju bahwa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen berdasarkan pada kecakapan, bakat dan pengalaman calon karyawan, dan 50% responden menyatakan setuju dan sebanyak 8,3% menyatakan kurang setuju ataupun ragu, dan 16,7% menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua sebanyak 83,3% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan jumlah job yang tersedia, kemudian 16,7% menyatakan ragu.

Dalam item pernyataan ketiga sebanyak 41,7% responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, sedangkan 25% menyatakan ragu dan 33,3% menyatakan tidak setuju.

Item pernyataan keempat menunjukkan 8,3% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan selalu mempertimbangkan

psikologi dan perilaku calon karyawan dalam proses rekrutmen, 58,3% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan ragu.

Yang terakhir dalam item pernyataan yang kelima 8,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa kejujuran calon karyawan adalah aspek utama yang dipertimbangkan perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja, 50% menyatakan setuju dan 41,7% menyatakan ragu.

4.3.2. Pengembangan Karyawan

Pada item pernyataan keenam 25% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan yang telah dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang metode, teknik serta peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan 75% menyatakan setuju.

Pernyataan item ketujuh menunjukkan bahwa 50% responden sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam hal pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan

dengan tepat, 41,7% menyatakan setuju dan 8,3% menyatakan ragu.

Pada item pernyataan kedelapan 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan yang telah dilakukan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, 41,7% menyatakan setuju dan 8,3% menyatakan ragu.

Pada item pernyataan kesembilan, 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan dan pendidikan membantu karyawan dalam bersikap lebih baik terhadap sesama karyawan maupun nasabah, 41,7% menyatakan setuju dan 8,3% menyatakan ragu.

Kemudian pada item pernyataan kesepuluh 8,3% responden sangat setuju menyatakan bahwa pengetahuan baru yang didapatkan oleh karyawan dalam pelatihan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 83,3% responden setuju dan 8,3% menyatakan ragu.

Pada item pernyataan kesebelas 16,7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pelatihan yang dilakukan memberikan dampak positif akan sikap karyawan dalam menangani sebuah masalah dalam pekerjaan, 66,7% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan ragu.

4.3.3. Produktivitas Kerja

Pada item pernyataan kedua belas 33,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan, dan 66,7% menyatakan setuju.

Pada item pernyataan ketiga belas 16,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menjalankan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, 75% responden menyatakan setuju dan 8,3% responden menyatakan ragu.

Pada item pernyataan keempat belas, 25% responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan biasa menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan, 66,7%

menyatakan setuju dan 8,3% responden menyatakan ragu.

Pada item pernyataan kelima belas 41,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam semua kondisi apapun karyawan mampu berfikir dengan baik sehingga dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dengan baik. 58,3% responden menyatakan setuju.

Item pernyataan keenam belas menunjukkan bahwa 16,7% responden sangat setuju bahwa karyawan biasa menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik. Kemudian 66,7% menyatakan setuju dan 16,7% responden menyatakan ragu.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan SPSS 19. Analisis data ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung

dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $12-2$ atau $df = 10$ dengan $\alpha 0,05$, maka didapat r tabel 0,576, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.⁴

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Variabel Rekrutmen (X1)	X1.1	0,672	0,576	Valid
	X1.2	0,661	0,576	Valid
	X1.3	0,651	0,576	Valid
	X1.4	0,858	0,576	Valid
	X1.5	0,735	0,576	Valid
Variabel	X2.1	0,585	0,576	Valid
	X2.2	0,622	0,576	Valid

⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hlm. 53.

Pengembangan Karyawan (X2)	X2.3	0,842	0,576	Valid
	X2.4	0,692	0,576	Valid
	X2.5	0,691	0,576	Valid
	X2.6	0,716	0,576	Valid
Variabel Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,659	0,576	Valid
	Y.2	0,723	0,576	Valid
	Y.3	0,681	0,576	Valid
	Y.4	0,603	0,576	Valid
	Y.5	0,619	0,576	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,576) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	5 item pernyataan	0,851	Reliabel
X2	6 item	0,875	Reliabel

	pernyataan		
Y	5 item pernyataan	0,846	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 dengan demikian variabel rekrutmen, pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.5. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Hipotesis Menggunakan Uji t

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS 19. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 12 responden didapat hasil sebagai berikut:

Hipotesis 1 yang berbunyi: ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.

Hipotesis 2 yang berbunyi: ada pengaruh signifikan antara pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Di mana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis 1 dan 2 di atas tidak diterima.

Diketahui bahwa t tabel untuk $df = 12-2$ dengan signifikasi 5% adalah 2,228. Sedangkan penghitungan t_{hitung} adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,422	5,710		1,825	,101
Rekrutmen	-,364	,353	-,509	-1,033	,329
Pengembangan Karyawan	,674	,378	,879	1,784	,108

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen adalah -1,033 dan t_{hitung} untuk variabel pengembangan karyawan sebesar 1,784. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan nilai 2,228.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung”,

dan hipotesis 2 “ada pengaruh signifikan antara pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung”, tidak sanggup diterima. Maka hal ini berarti juga bahwa kedua variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.

Adapun untuk hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen (X_1) sebesar $-0,364$ dan variabel pengembangan karyawan (X_2) sebesar $0,674$ dengan konstanta sebesar $10,422$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,422 - 0,364X_1 + 0,674X_2 + e$$

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel rekrutmen adalah $-0,364$, artinya jika variabel produktivitas kerja ditingkatkan satu satuan maka rekrutmen akan berkurang sebesar $36,4\%$.

Dan kemudian untuk nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel

pengembangan karyawan adalah 0,674, artinya jika variabel produktivitas kerja ditingkatkan satu satuan maka pengembangan karyawan akan naik sebesar 67,4%.

4.5.2. Uji Hipotesis Menggunakan Uji F

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis 3 yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.”

Tabel 4.10

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,767	2	7,383	1,886	,207 ^a
Residual	35,233	9	3,915		
Total	50,000	11			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,767	2	7,383	1,886	,207 ^a
Residual	35,233	9	3,915		
Total	50,000	11			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Pada tabel ANOVA di atas menginformasikan hasil pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

H3 : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dari output analisis data tersebut, didapat nilai F hitung sebesar 1,886 dengan nilai signifikansi sebesar 0,207 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Maka dari data di atas dapat

disimpulkan bahwa hipotesis 13 yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung” dinyatakan ditolak. Hal ini berarti juga bahwa tidak ada signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung secara simultan.

4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjalankan sejauh mana kemampuan variabel independen (rekrutmen dan pengembangan karyawan) dalam menerangkan variabel dependen (peningkatan produktivitas kerja). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 19 menunjukkan besar pengaruh variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan sebesar 29,5%, sedangkan yang 70,5% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 ^a	,295	,139	1,979

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut dengan topik ini.

4.7. Uji Asumsi Klasik

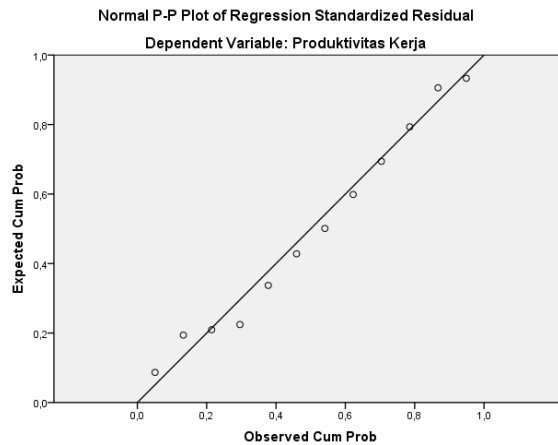
4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak.⁵ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.7

Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

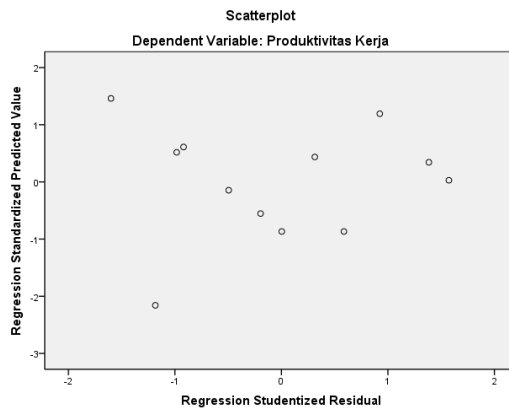
Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal.

⁵*Ibid*, hlm. 50.

4.7.2. Uji Heterokedesitas

Uji heterokedesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil uji statistik heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.8
Uji Heterokedasitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan grafik *scatter plot* di atas menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0

pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedesitas pada model regresi.

4.7.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.⁶

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen	,322	3,101
Pengembangan Karyawan	,322	3,101

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

⁶Husein Umar, *MSDM dan Perilaku Karyawan: paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 80.

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah lebih kecil dari 10, dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

4.8. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data statistik menggunakan alat bantu SPSS 19 diketahui bahwa analisis regresi linier menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam upaya mempengaruhi variabel dependen. Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,422 - 0,364X_1 + 0,674X_2 + e$$

Kemudian besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang dinotasikan dalam besarnya *R Square* adalah 0,295 atau 29,5%. Hal ini berarti besar 0,295 kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Sedangkan sisanya (100% - 29,5% = 70,5%) dipengaruhi oleh variabel-

variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Adapun dari hasil hipotesis uji t yang dilakukan terbukti bahwa t hitung untuk variabel rekrutmen diperoleh -1,033 dengan signifikansinya 0,329 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variabel pengembangan karyawan diperoleh 1,784 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,108 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmrn dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.

Selanjutnya dari hasil analisis uji F didapat F hitung sebesar 1,886 dengan tingkat sinifikansi sebesar 0,207. Nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung.

Tidak adanya signifikansi pada kedua variabel tersebut di karenakan kurang maksimalnya

proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diadakan oleh KJKS BMT Muamalat limpung. Hal ini dapat dilihat masih adanya jawaban keraguan ataupun ketidak setujuan dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang menyangkut proses rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya signifikansi antara variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan dikarenakan kurang maksimalnya proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh KJKS BMT Muamalat Limpung.

Dalam penarikan karyawan baru KJKS BMT Muamalat Limpung masih kurang selektif dalam pemilihan karyawan baru, seperti kurang selektif dalam mempertimbangkan kecakapan, bakat, pengalaman karyawan baru. Kemudian untuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan. Jadi, hal ini dapat menimbulkan ketidak sesuaian antara yang dibutuhkan dengan yang diterima. Namun hal ini tidak akan

menjadi suatu permasalahan, jika KJKS BMT Muamalat Limpung mampu menutupnya dengan kegiatan pengembangan karyawan.

Adapun dalam pengembangan karyawan yang dilakukan KJKS BMT Muamalat Limpung telah mampu meningkatkan pengetahuan karyawan, baik pengetahuan tentang metode dan teknik yang perlu dilakukan dalam melakukan pekerjaan karyawan. Namun dalam meningkatkan keahlian para karyawan nampaknya masih kurang maksimal.