

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah KSPS BMT Logam Mulia

Sejarah berdirinya KSPS BMT Logam Mulia ini dipelopori oleh sejumlah tokoh masyarakat, dan para ulama'. Salah satu pendiri yang memelopori berdirinya KSPS BMT Logam Mulia ini adalah H. Mustamir saat mengadakan musyawarah pada tanggal 10 Agustus 2001 yang menggagas tentang lembaga keuangan yang berfungsi untuk menangani simpan pinjam menggunakan prinsip syariah. Setelah mencapai mufakat, akhirnya pada tanggal 23 Agustus 2001 terbentuklah pendiri, draf anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, serta nama lembaga keuangan yang telah disepakati dengan nama KSPS BMT Logam Mulia.

Pada tanggal 25 Agustus 2001, lembaga yang telah terbentuk tersebut disampaikan kepada Kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Grobogan untuk mendapatkan pengesahan. Untuk menindak lanjuti hasil rapat dan pengesahan tersebut, pada tanggal 15 September 2001 KSPS BMT Logam Mulia telah resmi mendapatkan badan hukum dengan No. 112/BH/PAD/KDK. 11-4/2001. Sesuai dengan anggaran dasar modal perusahaan sebesar 225.000.000,- (Dua Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah) yang dimulai oleh 25 orang anggota dan berlokasi di Jl. Raya Klambu Grobogan.¹

2. Perkembangan KSPS BMT Logam Mulia

Setelah berdirinya lembaga keuangan ini, KSPS BMT Logam Mulia telah mendapat tanggapan dan respon positif dari masyarakat yang menerima sekaligus mendukung keberadaan lembaga keuangan tersebut. Dengan perkembangan yang cukup pesat, dan dukungan serta respon masyarakat yang baik terhadap laju pertumbuhan yang memberikan dampak positif serta banyak sekali manfaat yang dirasakan masyarakat, akhirnya KSPS BMT

¹ Data Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan Dikutip Tanggal 28 Mei 2017

Logam Mulia dapat membuka kantor cabang di berbagai wilayah, yaitu sebagai berikut :

1. Cabang Klambu, yang beralamat di Jl. Raya Klambu No. 10 dengan jumlah karyawan 6 orang, yang berdiri pada tanggal 25 Agustus 2001.
2. Cabang Grobogan, yang beralamat di Jl. P. Puger No. 69 Grobogan dengan jumlah karyawan 5 orang, yang berdiri pada tanggal 13 Februari 2002.
3. Cabang Babalan Kalirejo, yang beralamat di Jl. Raya Purwodadi Kudus. Kecamatan Undaan dengan jumlah karyawan 5 orang, yang berdiri pada tanggal 13 Maret 2002.
4. Cabang Undaan, yang beralamat di Jl. Raya Purwodadi Kudus, dengan jumlah karyawan 4 orang, yang berdiri pada tanggal 13 Mei 2002.
5. Cabang Jekulo, yang beralamat di Jl. Raya Jekulo No. 211 Kudus, dengan jumlah karyawan 3 orang, yang berdiri pada tahun 2003.
6. Cabang Gubug, yang beralamat di Jl. Bhayangkara No. 64, Kecamatan Gubug, Kabupaten Grobogan, dengan jumlah karyawan 5 orang, yang berdiri pada tanggal 2 Juli 2005.
7. Cabang Dawe, yang beralamat di Jl. Raya Colo-Kudus Km 12 Lau Kudus, dengan jumlah karyawan 3 orang, yang berdiri pada tanggal 1 Mei 2011.

3. Visi dan Misi KSPS BMT Logam Mulia

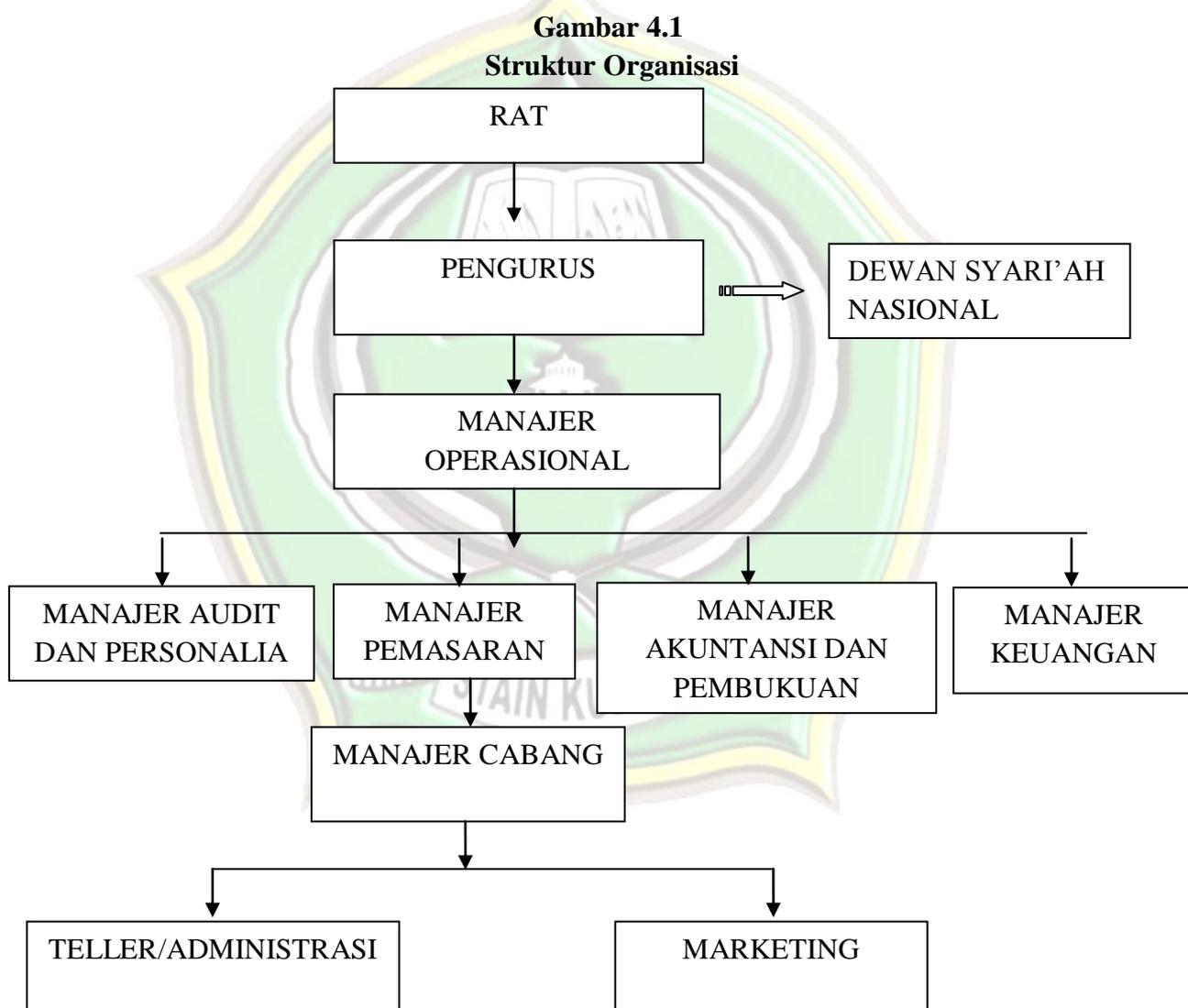
Visi dari KSPS Logam Mulia adalah “Membangun Ekonomi Umat”.
Sedangkan Misinya adalah :

- a. Pemberdayaan ekonomi umat melalui usaha simpan pinjam syari’ah.
- b. Penghimpunan dana dan pengelolaan dana masyarakat agar aman dan dapat dipertanggung jawabkan yang pastinya dengan sistem syari’ah.

- c. Mengembangkan usaha ekonomi produktif baik skala kecil maupun menengah serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat.²

4. Struktur Organisasi KSPS BMT Logam Mulia

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam memajukan KSPS BMT Logam Mulia, terdapat struktur organisasi dan ini diciptakan agar terjadi kemajuan demi kelangsungan KSPS BMT Logam Mulia.³



² Data Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan Dikutip Tanggal 28 Mei 2017

³ Data Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan Dikutip Tanggal 28 Mei 2017

5. Produk dan Akad KSPS BMT Logam Mulia

Produk dan akad yang ada di KSPS BMT Logam Mulia menawarkan berbagai macam simpanan dan pembiayaan yang dapat diperoleh para calon anggota atau nasabah yang ada di KSPS BMT Logam Mulia seperti yang tercantum di bawah ini:

1. Simpanan (Funding)

Simpanan merupakan hal yang sangat penting bagi laju perkembangan di suatu lembaga keuangan khususnya bagi KSPS BMT Logam Mulia karena jika simpanan yang ada di KSPS banyak maka KSPS tersebut berkembang dengan baik dan sebaliknya jika simpanan yang ada di KSPS lemah maka akan terjadi ketidak seimbangan antara dana yang masuk dengan dana yang keluar dan itu menyebabkan kerugian. Untuk itu, simpanan merupakan hal pokok yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar KSPS tersebut tetap berdiri dan berkembang lebih besar.

Untuk mengelola simpanan yang ada di KSPS BMT Logam Mulia ini, KSPS menawarkan berbagai macam simpanan, diantaranya yaitu:

- a. Simpanan mulia (harian) merupakan simpanan yang dilakukan oleh masyarakat yang biasa dilakukan setiap hari dan bisa diambil sewaktu waktu. Untuk simpanan mulia ini calon anggota atau nasabah bisa menyimpan uangnya dengan datang ke kantor terdekat, bisa juga ditarik oleh pegawai marketing sendiri dengan system jemput bola dan biasanya system ini dilakukan di pasar yang dekat dengan kantor.

Ketetapan untuk pemula yang ingin menabung uangnya di KSPS ini sebesar Rp 10.000,00 untuk selanjutnya bisa Rp 5.000,00 dan simpanan untuk model ini sangat efektif dan diminati oleh masyarakat karena bagi mereka selain kemudahan mereka untuk menabung, juga target untuk menabungnya rendah dan bisa

berubah-ubah. Tidak hanya itu, ada bagi hasil keuntungan dimana bagi hasil tersebut diperoleh sebesar 0,4% dari saldo akhir.

- b. Simpanan berjangka (deposito) merupakan simpanan yang dilakukan oleh masyarakat dimana orang tersebut bertindak sebagai investor. Jangka waktu simpanan ini terdiri dari 3 bulan dengan nisbah/bagi hasil sebesar 0,5% untuk waktu 6 bulan memperoleh nisbah/bagi hasil 0,9% selanjutnya untuk jangka waktu 12 bulan dengan perolehan nisbah/bagi hasil sebesar 1,2% dengan setoran minimal sebesar Rp 1.000.000,00.
- c. Tabasis (tabungan siswa) merupakan tabungan yang dikhususkan untuk para siswa sekolah. Simpanan untuk para siswa sekolah saat ini sudah tidak berjalan karena terlalu rumit untuk dijalankan. Untuk itu, tabasis saat ini diwakilkan oleh Bapak Ibu guru yang tabungannya dari masing-masing siswa.
- d. Tasaqur merupakan tabungan yang dikhususkan untuk mereka yang ingin menabungkan uangnya untuk pelaksanaan qurban.
- e. Taazis merupakan tabungan yang dikhususkan untuk mereka yang ingin pergi ziarah.⁴

2. Pembiayaan (*Financing*)

Pembiayaan merupakan aktivitas bank syari'ah dalam menyalurkan dana kepada pihak lain selain bank berdasarkan prinsip syari'ah. Penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan didasarkan pada kepercayaan yang diberikan oleh pemilik dan kepada pengguna dana. Terdapat dua bagian pembiayaan yang terdapat di KSPS BMT Logam Mulia yaitu:

- a. Pembiayaan musiman/sekaligus yaitu pembiayaan yang dilakukan oleh masyarakat dimana pembiayaan tersebut dilunasi ketika panen tiba, seperti panen palawija, padi, dan jagung.

⁴ Data Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan Dikutip Tanggal 28 Mei 2017

- b. Pembiayaan flat/bulanan yaitu pembiayaan yang dilakukan oleh masyarakat dimana pembiayaan tersebut diangsur setiap satu bulan sekali. Pembiayaan model musiman maupun flat ini menggunakan BPKB motor atau sertifikat tanah sebagai jaminannya. Untuk pelunasan atau penyicilan pembayaran hutang biasanya para pegawai marketing mendatangi rumah si pemilik hutang dan bisa juga dibayar langsung ke kantor terdekat.

Sedangkan untuk melaksanakan pembiayaan, KSPS ini mempunyai akad-akad diantaranya yaitu:

- a. Mudharabah, dimana modal diberikan kepada pihak ke 2 untuk dioperasionalkan dengan memberikan keuntungan sesuai kesepakatan bersama.
- b. Musyarakah, dimana modal diberikan kepada pihak ke 2 tetapi pihak KSPS juga dilibatkan dalam proses manajemen. Untuk pembagaian keuntungan sesuai kesepakatan bersama.
- c. Murabahah, dimana pembelian barang yang pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo sebesar harga pokok ditambah dengan mark up yang disepakati.
- d. Bai' Bits Tsaman (BBA), dimana pembelian barang dengan pembayaran yang dapat diangsur sebesar harga pokok ditambah dengan mark up yang telah disepakati bersama.
- e. Qardul hasan, pinjaman lunak yang diberikan semata mata karena kewajiban sosial dimana peminjam tidak dituntut untuk memberikan tambahan tetapi hanya mengembalikan sebesar pokok pinjaman.⁵

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, untuk itu semua anggota populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Populasi yang

⁵ Data Dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia Grobogan Dikutip Tanggal 28 Mei 2017

menjadi obyek penelitian adalah seluruh karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara peneliti secara langsung mendatangi KSPS BMT Logam Mulia dan memberikan kuesioner secara langsung kepada manajer Klambu, manajer Babalan, manajer Wates dan manajer Dawe. Untuk cabang Grobogan dan Gubug kuesioner dititipkan kepada manajer Klambu, sedangkan untuk cabang Jekulo kuesioner dititipkan kepada manajer Wates. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 responden.

Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini, dimana profil responden tersebut meliputi nama, alamat, jenis kelamin, pendidikan, lama menjadi karyawan.

Tabel 4.1
Tabel Profil Responden

No.	Nama	Alamat	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1.	Wandan	Klambu	Perempuan	S1	3-5 Tahun
2.	Teguh Jumadi	Grobogan	Laki-Laki	D3	6-10 Tahun
3.	Srisudiantoro	Grobogan	Laki-Laki	S1	>10 Tahun
4.	Ahbib	Terkesi	Laki-Laki	D3	<3 Tahun
5.	Heny W	Klambu	Perempuan	D3	6-10 Tahun
6.	Puji Astuti	Godong	Perempuan	D3	6-10 Tahun
7.	Ahmad Yusuf	Jenengan	Laki-Laki	SMA	<3 Tahun
8.	Wijiyanto	Jenengan	Laki-Laki	D3	3-5 Tahun
9.	Nur Said	Gubug	Laki-Laki	SMA	6-10 Tahun
10.	Nur Cahyo	Dawe	Laki-Laki	S1	<3 Tahun
11.	Siti	Klambu	Perempuan	S1	3-5

	Mucharomah				Tahun
12.	Suparno	Terkesi	Laki-Laki	D3	>10 Tahun
13	Abdul Muid	Dawe	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
14	Bisri Musthofa	Kutuk	Laki-Laki	D3	6-10 Tahun
15	Aris Khoirul Anam	Klambu	Laki-Laki	S1	<3 Tahun
16	Ratri Hestining	Dempet	Perempuan	S1	<3 Tahun
17	Muhamad Faisal	Kalirejo	Laki-Laki	S1	<3 Tahun
18	Yuli Erawati	Undaan	Perempuan	S1	<3 Tahun
19	Dwi Sutrisno	Kudus	Laki-Laki	S1	>10 Tahun
20	Joko Aryanto	Klambu	Laki-Laki	SMA	<3 Tahun
21	Miftahun Najah	Lambangan	Perempuan	SMA	<3 Tahun
22	Nor Aksin	Terkesi	Laki-Laki	D3	>10 Tahun
23	Ayik Arianto	Karang rowo	Laki-Laki	S1	3-5 Tahun
24	M Syaeful Mujab	Kudus	Laki-Laki	S1	<3 Tahun
25	Ahmad Ghozali	Jekulo	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
26	Siti Khoiriyah	Dawe	Perempuan	S1	3-5 Tahun
27	Arini H	Klambu	Perempuan	S1	6-10 Tahun
28	Zaenal Arifin	Purwodadi	Laki-Laki	SMA	<3 Tahun
29	Erlina W	Undaan	Perempuan	S1	<3 Tahun
30	Andi Syahputra	Pati	Laki-Laki	S1	3-5 Tahun

31	Fitri K.	Dersalam	Perempuan	D3	>10 Tahun
----	----------	----------	-----------	----	-----------

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
• Laki-Laki	20	64,5%
• Perempuan	11	35,5%
Pendidikan terakhir		
• SMA	5	16,2%
• D3	9	29,0%
• S1	17	54,8%
Lama bekerja		
• <3 tahun	12	38,7%
• 3-5 tahun	6	19,3%
• 6-10 tahun	8	25,8%
• >10 tahun	5	16,2%

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan data responden pada saat pengisian kuesioner, semua responden yaitu seluruh karyawan KSPS BMT Logam Mulia sebanyak 31 karyawan dimana karyawan laki-laki sebanyak 20 orang (64,5%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 11 orang (35,5%). Pendidikan terakhir sebagian besar lulusan S1 yaitu sebanyak 17 orang (54,8%), sedangkan diploma sebanyak 9 orang (29,0%) dan lulusan yang paling sedikit yaitu SMA sebanyak 5 orang (16,2%). Lama bekerja dalam KSPS BMT Logam Mulia sebagian besar <3 tahun yaitu sebanyak 12 orang (38,7%), sedangkan lama bekerja untuk 6-10 tahun sebanyak 8 orang (25,8%), dan untuk lama bekerja untuk 3-5 tahun sebanyak 6 orang (19,3%) serta lama bekerja untuk >10 orang yaitu sebanyak 5 orang (16,2%).

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar kepada sejumlah karyawan KSPS BMT Logam Mulia yang terpilih sebagai responden, maka diperoleh jawaban berupa data-data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Insentif	Q1	20	64,2%	8	25,8%	3	9%	0	0	0	0
	Q2	4	12,9%	12	38,8%	14	45,1%	1	3,2%	0	0
	Q3	20	64,5%	11	35,5%	0	0%	0	0	0	0
	Q4	21	64,8%	10	32,2%	0	0%	0	0	0	0
	Q5	3	9%	8	26%	12	39%	8	26%	0	0
	Q6	11	35,5%	13	41,9%	7	22,6%	0	0	0	0
Program Kesehatan Keselamatan Kerja	Q1	12	38,8%	13	41,9%	5	16%	1	3,3%	0	0
	Q2	11	35,5%	15	48,5%	5	16%	0	0	0	0
	Q3	2	6,5%	6	19,6%	13	41,9%	10	31%	0	0
	Q4	22	71%	10	29%	0	0	0	0	0	0
	Q5	1	3,2%	15	48,4%	15	48,4%	0	0	0	0
	Q6	1	3,2%	12	38,8%	14	45,1%	4	12,9%	0	0
	Q7	3	9%	17	54,8%	10	31%	1	3,2%	0	0
Produktivitas Kerja	Q1	2	6,5%	18	58%	11	35,5%	0	0	0	0
	Q2	5	16,2%	18	58%	8	25,8%	0	0	0	0
	Q3	9	29%	12	38,8%	10	32,2%	0	0	0	0
	Q4	13	41,9%	17	54,8%	1	3,3%	0	0	0	0
	Q5	7	22,6%	17	54,8%	7	22,6%	0	0	0	0
	Q6	2	6,5%	18	58%	11	35,5%	0	0	0	0

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. Insentif

Hasil penelitian terhadap insentif menunjukkan bahwa:

Pada item pertama, 64,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan mendapatkan bonus apabila mencapai anggaran yang ditentukan, 25,8% menyatakan setuju, 9% memilih bersikap

netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 12,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan akan mendapatkan komisi sesuai jumlah yang dihasilkan, 38,8% menyatakan setuju, 45,1% memilih bersikap netral, 3,2% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 64,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan tunjangan haru tua apabila bekerja lebih dari 5 tahun, 35,5% menyatakan setuju, 0% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 64,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan adanya promosi jabatan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan 32,2% menyatakan setuju, 0% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 9% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan adanya penghargaan seperti piagam, piala/medali membuat kerja lebih termotivasi, 26% menyatakan setuju, 39% memilih bersikap netral, 26% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 35,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan ucapan terima kasih atas prestasi kerja mereka, 41,9% menyatakan setuju, 22,6% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Hasil penelitian terhadap program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) menunjukkan bahwa:

Pada item pertama, 38,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa beban kerja yang diberikan oleh lembaga tidak melebihi kemampuan yang mereka miliki, 41,9% menyatakan setuju, 16%

memilih bersikap netral, 3,3% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 35,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga/BMT sangat memperhatikan pengaturan suhu, udara dan penerangan dalam ruangan kerja, 48,5% menyatakan setuju, 16% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 6,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa tempat mereka bekerja bebas dari asap rokok, 19,6% menyatakan setuju, 41,9% memilih bersikap netral, 31% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 71% responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan kerja karyawan, 29% menyatakan setuju, 0% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 33,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa peralatan kerja yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan ukuran tubuh, 48,4% menyatakan setuju, 48,4% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 3,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa di lembaga tersebut memberikan suasana yang harmonis dimana tidak ada kecemburuan antar pekerja, 38,8% menyatakan setuju, 45,1% memilih bersikap netral, 12,9% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketujuh, 9% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan kewenangan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, 54,8% menyatakan setuju, 31% memilih bersikap netral, 3,2% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Produktivitas kerja

Hasil penelitian terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa:

Pada item pertama, 6,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan kemampuan yang dimiliki mampu menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasan, 58% menyatakan setuju, 35,3% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kedua, 16,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang harus dicapai setiap harinya, 58% menyatakan setuju, 25,8% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, 29% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan adanya semangat yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas mereka, 38,8% menyatakan setuju, 32,2% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keempat, 41,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa dengan berbagai tantangan dan harapan dapat mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki, 54,8% menyatakan setuju, 3,3% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item kelima, 22,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik, 54,8% menyatakan setuju, 22,6% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item keenam, 6,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan dapat mengoptimalkan waktu dan memaksimalkan kualitas kerja yang menjadi tugas mereka, 58% menyatakan setuju, 35,5% memilih bersikap netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan tersebut maka dapat diketahui dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel serta memiliki nilai koefisien probabilitas dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	R tabel	Keterangan
Insentif 1	0,585	0,361	Valid
Insentif 2	0,542	0,361	Valid
Insentif 3	0,742	0,361	Valid
Insentif 4	0,234	0,361	Tidak Valid
Insentif 5	0,538	0,361	Valid
Insentif 6	0,640	0,361	Valid
Insentif 7	0,776	0,361	Valid
K3 1	0,427	0,361	Valid
K3 2	0,417	0,361	Valid
K3 3	0,675	0,361	Valid
K3 4	0,484	0,361	Valid
K3 5	0,508	0,361	Valid
K3 6	0,594	0,361	Valid
K3 7	0,665	0,361	Valid
Produktivitas 1	0,638	0,361	Valid
Produktivitas 2	0,412	0,361	Valid
Produktivitas 3	0,642	0,361	Valid
Produktivitas 4	0,515	0,361	Valid
Produktivitas 5	0,508	0,361	Valid
Produktivitas 6	0,737	0,361	Valid

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai hitung korelasi (r hitung) dengan nilai hitung r tabel pada *degree of freedom* (df)= $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel . pada penelitian ini $n = 30$ sehingga besarnya $df = 30-2 = 28$ dengan taraf

signifikansi 0,05 didapat r tabel 0,361. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa terdapat 19 item pertanyaan yang memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan bernilai positif maka 19 item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan untuk 1 item pertanyaan yang nilai r hitungnya lebih kecil dari r tabel, seperti nomor 4 maka disimpulkan tidak valid, sehingga 1 item pertanyaan tersebut dibuang.

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Insentif (X_1)	7 Item	0,674	0,60	Reliabel
Program Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2)	7 Item	0,616	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6 Item	0,603	0,60	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa semua item memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih tinggi dari 0,60, yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 dan Y dikatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

C. Uji Asumsi Klasik

Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi, maka uji asumsi klasik harus terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.⁶

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.712	3.169		2.749	.010		
INSENTIF	.331	.159	.357	2.090	.046	.632	1.582
K3	.258	.106	.417	2.439	.021	.632	1.582

a. Dependent Variable:
PRODUKTIVITAS

Sumber Data : Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas. Dapat diketahui nilai tolerance baik variable insentif maupun program K3 memiliki nilai sebesar 0,632 yang artinya nilai tolerance kedua variable menunjukkan lebih dari 0,10. Sedangkan nilai VIF baik variable insentif maupun K3 diperoleh sebesar 1,582 yang artinya nilai VIF kedua variabel menunjukkan kurang dari 10. sehingga

⁶ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, ANDI, Yogyakarta, 2012, hlm. 151-152.

dapat disimpulkan jika penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi adanya autokorelasi atau tidak maka akan diuji menggunakan *Durbin Watson*. Apabila $DU < DW < 4 - DU$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Adapun hasil perhitungan autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.482	.445	1.507	2.178

a. Predictors: (Constant), K3, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data : Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,178. Untuk mencari nilai DU dan DL dengan melihat tabel Durbin Watson pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Pada penelitian ini, besar n (sampel) = 31 dan k (jumlah variable bebas) = 2 sehingga didapat nilai $DL = 1,2969$, $DU = 1,5701$ dan $4 - DU = 4 - 1,5701 = 2,4299$. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah $DU < DW < 4 - DU$ ($1,5701 < 2,178 < 2,4299$) sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi untuk signifikansi $\alpha = 5\%$.

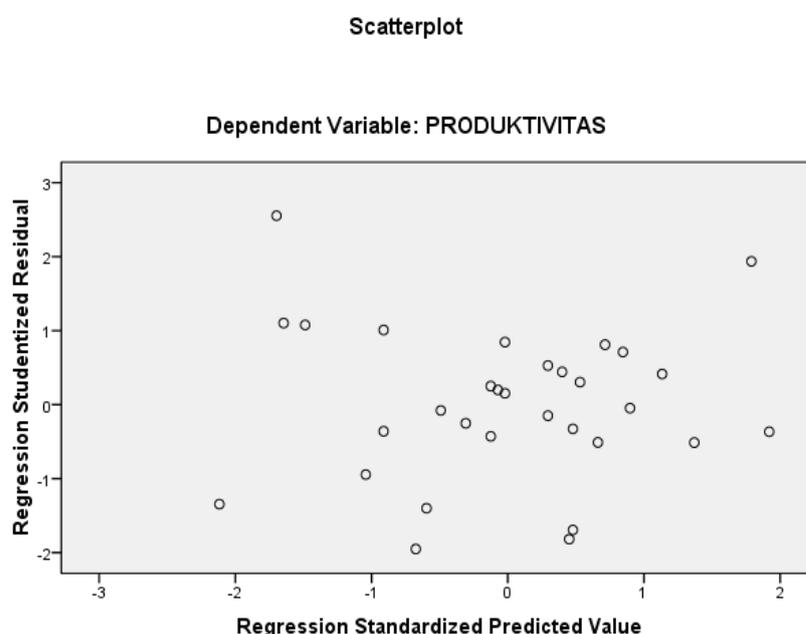
3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pengujian Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan gambar 4.2 tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

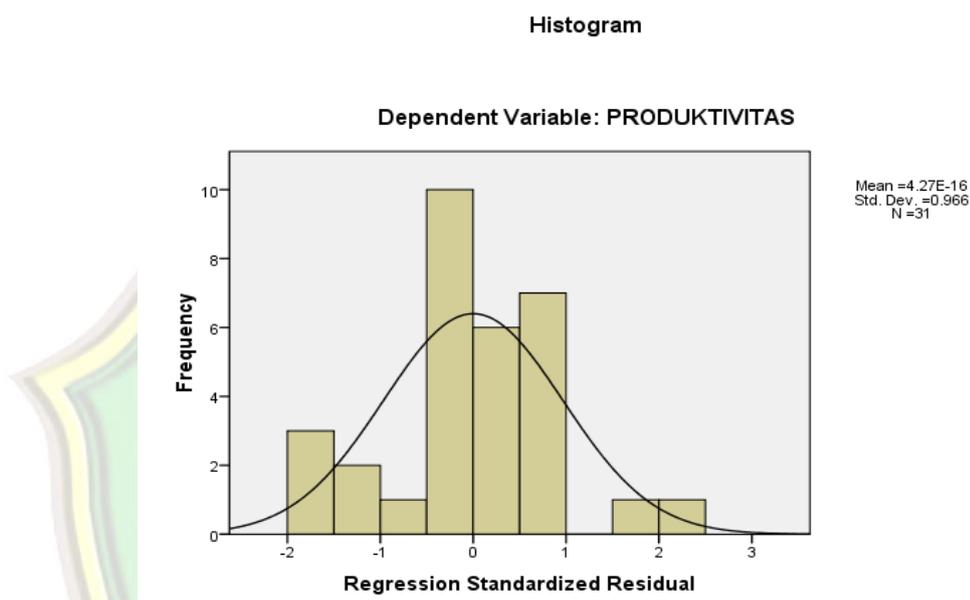
4. Uji Normalitas

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

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot*, dimana data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.⁷ Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Histogram



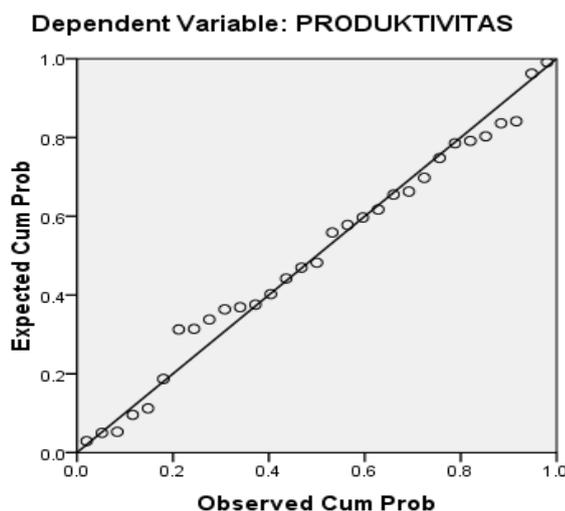
Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Dari gambar 4.3 terlihat pola tidak terdistribusi secara normal. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal *probability plot*. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005, hlm. 114.

Gambar 4. 4
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Pada gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal tetapi penyebarannya hampir sebagian tidak pada sumbu normal. Maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas tidak dapat dipenuhi. Pengujian normalitas data dengan hanya melihat grafik dapat menyesatkan kalau tidak melihat secara seksama. Sehingga perlu melakukan uji normalitas menggunakan statistic agar lebih meyakinkan. Pengujian normalitas data secara analisis ststistik dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 atau 5%. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.45577613
Most Extreme	Absolute	.113
Differences	Positive	.086
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,629 dengan signifikansi sebesar 0,823 . Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Dari serangkaian tes diatas menunjukkan bahwa walaupun pada analisis grafik, data residual terdistribusi tidak normal, tetapi saat di uji dengan uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa data trdistribusi secara normal.

D. Analisis Data

Analisis linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh insentif dan program kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.712	3.169		2.749	.010
INSENTIF	.331	.159	.357	2.090	.046
K3	.258	.106	.417	2.439	.021

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas maka diperoleh koefisien variabel bebas insentif sebesar 0,331 variabel bebas program kesehatan keselamatan kerja sebesar 0,258 dan konstanta sebesar 8,712. Sehingga model persamaan regresi linier berganda diperoleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,712 + (0,331) X_1 + 0,258 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Insentif

X₂ = Program Kesehatan Keselamatan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi program kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja

e = Variabel Independen lain di luar model regresi

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 8,712. Artinya, apabila variabel insentif (X₁) dan program kesehatan keselamatan kerja (X₂) dianggap konstan (nilainya nol) maka produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,712.

- 2) Nilai koefisien regresi insentif bertanda positif yaitu sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif menunjukkan insentif berpengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang berarti semakin naik jumlah insentif maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi program kesehatan keselamatan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,258. Koefisien bernilai positif menunjukkan program K3 berpengaruh searah terhadap produktivitas kerja. Yang berarti semakin naik program kesehatan keselamatan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.445	1.50687

a. Predictors: (Constant), K3, INSENTIF

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Tampilan output SPSS model summary menunjukkan nilai *adjusted R²* yaitu sebesar 0.445 yang berarti variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja) sekitar 44,5% dan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai SEE sebesar 1,507 mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai SEE, makin tepat model dalam memprediksi variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

**Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.712	3.169		2.749	.010
INSENTIF	.331	.159	.357	2.090	.046
K3	.258	.106	.417	2.439	.021

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

a. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan *degree of freedom* (df)= $n-k-1$ atau $31-2-1=28$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,048. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel insentif diperoleh $t_{hitung} = 2,090$ dengan tingkat signifikansi 0,046 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,090) > t_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

b. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan *degree of freedom* (df)= $n-k-1$ atau $31-2-1=28$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,048. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel program Kesehatan Keselamatan

Kerja (K3) diperoleh $t_{hitung} = 2,439$ dengan tingkat signifikansi 0,021 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (4,080) > t_{tabel} (2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa variabel program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁸ Untuk mengetahui pengaruh atau tidak maka akan dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Berikut adalah hasil perhitungan F hitung yang dibantu dengan program SPSS versi 16.

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Regresi Secara Bersama (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.260	2	29.630	13.049	.000 ^a
	Residual	63.579	28	2.271		
	Total	122.839	30			

a. Predictors: (Constant), K3, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber Data: Data Primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 13,049 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi 5% dengan $df_1 = (\text{jumlah variable} - 1)$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $31-2-1 = 28$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas) maka diperoleh F tabel sebesar 3,340. Dari hasil perbandingan

⁸ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 67.

menunjukkan jika F hitung $>$ F tabel ($13,049 > 3,340$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,090 > 2,048$) serta nilai sig. yang lebih kecil dari $(0,05)$ yaitu sebesar $0,046$ sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia” diterima. Artinya semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harli Yogi Kusuma, *et. al*, menyatakan bahwa insentif materil maupun non materil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang dengan tingkat signifikansi di bawah $0,05$ yaitu $0,037$ dan $0,040$. Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.⁹

Dalam proses pencapaian tujuan KSPS, karyawan mempunyai peranan yang penting dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Untuk itu, KSPS harus memperhatikan kebutuhan hidup para karyawannya. Pemberian insentif merupakan daya perangsang agar karyawan lebih senang untuk bekerja. Dengan adanya insentif yang adil dan layak serta tidak hanya dianggap sebagai pelengkap saja maka kinerja yang mereka

⁹ Harli Yogi Kusuma, *et. al*, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 23, No. 1, Juni 2015, hlm. 7.

hasilkanpun dapat meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan memiliki motif tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Insentif yang terdiri dari insentif material, sosial insentif dan insentif non material berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik kepada lembaga tersebut, sehingga karyawan dapat terangsang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila pemberian insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan para karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.¹⁰

Prestasi karyawan dalam bekerja perlu mendapatkan perhatian dari atasan, baik itu berupa uang atau barang, fasilitas ataupun kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dan penghargaan baik itu berupa pujian lisan maupun tulisan. Karena dengan adanya rangsangan tersebut karyawan lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan adanya pemberian insentif, mendapat keuntungan bagi karyawan dan lembaga, dimana keuntungan bagi karyawan yaitu memperkuat kepercayaan dan menciptakan persepsi keadilan. Sedangkan bagi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih dengan adanya pemberian insentif ini.

2. Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,439 > t_{\text{tabel}} (2,048)$) serta nilai sig. yang lebih kecil dari (0,05) yaitu sebesar 0,021 sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “terdapat pengaruh antara program Kesehatan

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 183-184

Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia” diterima. Artinya semakin tinggi program Kesehatan Keselamatan Kerja yang diberikan perusahaan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelica Camila Suartha. Dalam penelitiannya program Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian program Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Pengaruh positif program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh persepsi responden yang sebagian besar menyatakan bahwa lingkungan yang bersih dan nyaman mempunyai pengaruh yang baik pada kelangsungan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 71% dan setuju sebesar 29%. Untuk itu, perawatan terhadap lingkungan kerja sangat diperlukan, agar dengan adanya program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dapat menurunkan berbagai macam penyakit dan kecelakaan kerja sehingga para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam bukunya Soekidjo Notoadmodjo menyebutkan bahwa tujuan utama kesehatan keselamatan kerja adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas setinggi-tingginya.¹² Dengan memberikan program kesehatan keselamatan kerja dengan baik maka

¹¹Angelica Camila Suartha, et. al, *Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar*, Jurnal Manajemen, Vol.4, No. 9, 2015, hlm. 2507.

¹² Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm 153

dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menghasilkan lebih banyak dari biasanya. Sehingga, manfaat yang di dapat apabila program kesehatan keselamatan kerja ini dikelola dengan baik dan semestinya, perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih dari adanya program tersebut. Diantaranya yaitu, produktivitas akan meningkat karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang serta mendapatkan keuntungan secara substansial.

3. Pengaruh Insentif dan Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($13,049 > 3,340$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh antara insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima. Artinya secara bersama-sama variabel insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan Adjusted R^2 sebesar 0,445 atau 44,5%. Hal ini sebesar 44,5% kemampuan model regresi penelitian menjelaskan variabel dependen. Artinya 44,5% variansi variabel produktivitas kerja karyawan bias dijelaskan oleh variansi dari variabel insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kedua variabel insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh sama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mungkin dikarenakan besar kecilnya pemberian insentif maupun program Kesehatan Keselamatan Kerja tetap menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk tetap bekerja. Adanya pengaruh insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas secara

bersamaan dapat digunakan bahan pertimbangan pihak KSPS BMT Logam
Mulia dalam memelihara karyawannya untuk tetap produktif.

