

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Profil KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil**

Berdiri pada tahun 2006 dan resmi berbadan hukum pada bulan agustus 2007 dengan akta pendirian KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) dan disahkan oleh menteri koperasi dan UMKM dengan badan hukum No:241/BH/XIV.17/2007 dengan kantor pertama di pertokoan pasar Tayu Jl. A. YANI no.19 Tayu Pati dengan modal dari anggota terkumpul kurang lebih Rp. 50.000.000,- dengan jumlah pengelola dua orang dengan pasar pertama adalah pasar Tayu.<sup>1</sup>

Pada tahun 2015 ada regulasi baru dari pemerintah yang mana koperasi yang berbadan hukum KJKS harus menjalankan perubahan anggaran dasar menjadi KSPPS (KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH) dan Alhamdulillah kami telah menjalankannya dengan lancar dan berganti badan hukum dengan nama KSPPS TAYU AMANAH BERKAH ADIL di singkat TAYU ABADI. Alhamdulillah pada akhir tahun 2018 ini kami sudah bisa menguasai hampir sepenuhnya Pati utara dengan satu kantor pusat dan tiga kantor kas pembantu, yang daerah operasionalnya hampir sepertigadari kab Pati.<sup>2</sup>

Di dalam menjalankan teknis operasional kami, tentunya kami mempunyai standart standart prosedur sendiri yang mengacu pada aturan aturan koperasi pada umumnya yang tertuang dalam SOP danSOM

---

<sup>1</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

<sup>2</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

serta dilengkapi dengan PERSUS.

**b. Visi Misi Tujuan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil**

1) Visi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil

Menjadi koperasi simpan pinjam syariah yang berpegang teguh pada prinsip keamanan, keberkahan, keadilan yang terpercaya, terbesar dan terbaik.<sup>3</sup>

2) Misi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil

- a) Memasyarakatkan koperasi syariah kepada seluruh lapisan masyarakat
- b) Menyejahterakan seluruh anggota dan pengelola
- c) Berpartisipasi di dalam meningkatkan perekonomian masyarakat
- d) Menjadikan koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia.<sup>4</sup>

3) Tujuan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil

- a) Memasyarakatkan koperasi syariah dan melayani dengan tulus kepada semua anggota dan masyarakat sebagai wujud professional kami dalam bekerja.
- b) Memotivasi dan membantu anggota dan pengelola agar memperoleh penghasilan kesejahteraan yang lebih layak.
- c) Memberikan modal usaha kepada masyarakat kecil guna mendongkrak perekonomian mereka.
- d) Memberikan pengertian kepada masyarakat bahwa dengan sadar dan bangga berkoperasi bias meningkatkan taraf hidup perekonomian orang banyak.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

<sup>4</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

<sup>5</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei

**c. Susunan Pengurus Pengawas KSPPS Amanah Berkah Adil**

**1) Pengurus**

Ketua : Bp. H. Eko Sriyanto, AMK  
 Sekertaris : Bp. H.Kunarto, Spd.  
 Bendahara : Bp. Murdak ,Apt

**2) Pengawas**

Koordinator : Bp.H. Sutrisno ,St,MM  
 Anggota : Bp. Rukanto  
 Ibu Rukmawati  
 Dps1 : Ust. Muhsin SM,SS.MPi  
 Dps2 : Ust. Nanang Kosim<sup>6</sup>

**d. Kelengkapan Organisasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil**

Berikut adalah data data KSPPS TAYU AMANAH BERKAH ADIL, karena semua organisasi harus mempunyai kelengkapan perangkat organisasi minimal sebagai berikut :

- 1) Nama : KSPPS TAYU AMANAH BERKAH ADIL
- 2) Tahun Berdiri : 2007
- 3) Akta Pendirian/perubahan : NO. 5 TANGGAL 11 Juni 2007 / No .10 tanggal 14 Desember 2015
- 4) Pengesahan Badan Hukum : 000423/Lap-PAD/Dep.1/X/2017
- 5) ALAMAT : Jl. Yos Sudarso No. 379 Sambiroto Rt 06 Rw 01 Tayu Pati
- 6) Telepon : 0295 4545064

---

2020.

<sup>6</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

- 7) Email : kspstayuabadi@gmail.com  
 8) NPWP : 02.948.376.5-507.000  
 9) SIUP :510.41/67/11-05/PM/X/2013  
 10) TDP:11.05.02.64.01414<sup>7</sup>

#### e. Gambaran Umum Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah tanggapan karyawan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Kuesioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 40 sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Dari hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Profil Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin		
- Pria	30	75%
- Wanita	10	25%
Jumlah	40	100%

---

<sup>7</sup> Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur		
- < 35 tahun	13	33,4%
- > 35 tahun	27	66,6%
Jumlah	40	100%
Masa kerja		
- Kurang dari 1 tahun	8	20%
- 1-5 tahun	13	32%
- Lebih dari 5 tahun	19	48%
Jumlah	40	100%
Pendidikan Terakhir		
- SLTA	18	44,1%
- Sarjana	22	55,9%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

#### 1) Jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu karyawan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil adalah pria yang berjumlah 30 orang atau 75%, sedangkan sisanya adalah wanita dengan jumlah 10 orang atau 25%. Pria sebagai mayoritas karyawan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil karena ujung tombak perkembangan lembaga keuangan adalah pada marketingnya atau pemasarannya, karena yang berkenaan langsung dengan anggota di lapangan.

#### 2) Umur

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang berumur kurang dari 35 tahun sebesar 13 orang atau 33,4%, sedangkan mayoritas responden berumur lebih dari 35 tahun sebesar 27 orang atau 66,6%. Rentang usia tersebut merupakan rentang usia produktif bagi seseorang. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.

### 3) Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebesar 8 orang atau 20%, sedangkan mayoritas responden yang bekerja selama lebih dari 5 tahun sebesar 19 orang atau 48%. Kemudian responden dengan masa kerja selama 1-5 tahun sebesar 13 orang atau 32% dari keseluruhan jumlah sampel. Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

### 4) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang berpendidikan terakhir SMA sederajat sebesar 18 orang atau 44,1%, sedangkan mayoritas responden yang berpendidikan S1 atau sarjana sebesar 22 orang atau 55,9% dari keseluruhan jumlah sampel. Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

**2. Analisis Data**

**a. Statistik Deskriptif**

**1) Tanggapan Responden Berdasarkan Komunikasi dalam Organisasi (X1)**

Tanggapan responden berdasarkan komunikasi dalam organisasi dapat ditunjukkan seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas Komunikasi dalam Organisasi (X1)**

Indikator	SS (%)		S (%)		N (%)		TS (%)		STS (%)	
	X1Q1	3	7,5	16	40,	16	40,	4	10,	1
X1Q2	11	27,	10	25,	12	30,	4	10,	3	7,
X1Q3	12	30,	18	45,	8	20,	2	5,0	0	0,

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik sebanyak 7,5% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 40% responden menyatakan netral, 10% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Bahwa informasi dari pimpinan dapat karyawan pahami, sebanyak 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan netral, 10% responden menyatakan tidak setuju, 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Komunikasi antarbagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik, sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju, 45% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan

netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

**2) Tanggapan Responden Berdasarkan Pengembangan Karyawan (X2)**

Tanggapan responden berdasarkan pengembangan karyawan dapat ditunjukkan seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas Pengembangan Karyawan (X2)**

Indikator	SS (%)		S (%)		N (%)		TS (%)		STS (%)	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
X2Q1	5	12,5	15	37,5	18	45,0	2	5,0	0	0,0
X2Q2	4	10,0	15	37,5	18	45,0	2	5,0	1	2,5
X2Q3	6	15,0	17	42,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5
X2Q4	9	22,5	18	45,0	11	27,5	2	5,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa menurut karyawan pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik, sebanyak 12,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 45% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 45% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pengalaman kerja sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang, sebanyak 15% responden menyatakan

sangat setuju, 42,5% responden menyatakan setuju, 22,5% responden menyatakan netral, 17,5% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, sebanyak 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 45% responden menyatakan setuju, 27,5% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

**3) Tanggapan Responden Berdasarkan Produktivitas (Y)**

Tanggapan responden berdasarkan produktivitas dapat ditunjukkan seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Produktivitas (Y)**

Indikator	SS (%)		S (%)		N (%)		TS (%)		STS (%)	
	YQ1	6	15,0	17	42,5	9	22,5	7	17,5	1
YQ2	3	7,5	16	40,0	16	40,0	4	10,0	1	2,5
YQ3	7	17,5	14	35,0	14	35,0	2	5,0	3	7,5
YQ4	11	27,5	10	25,0	12	30,0	4	10,0	3	7,5
YQ5	6	15,0	11	27,5	20	50,0	3	7,5	0	0,0
YQ6	2	5,0	15	37,5	20	50,0	3	7,5	0	0,0
YQ7	5	12,5	15	37,5	18	45,0	2	5,0	0	0,0
YQ8	4	10,0	15	37,5	18	45,0	2	5,0	1	2,5

YQ9	4	10,0	3	7,5	27	67,5	3	7,5	3	7,5
YQ10	5	12,5	22	55,0	13	32,5	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebanyak 15% responden menyatakan sangat setuju, 42,5% responden menyatakan setuju, 22,5% responden menyatakan netral, 17,5% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya, sebanyak 7,5% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 40% responden menyatakan netral, 10% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebanyak 17,5% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 35% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, sebanyak 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan netral, 10% responden menyatakan tidak setuju, 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan sering terlambat masuk kerja, sebanyak 15% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, 50% responden menyatakan netral, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden

menyatakan sangat tidak setuju.

Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sebanyak 15% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, 50% responden menyatakan netral, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawab selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sebanyak 5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 50% responden menyatakan netral, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Terkadang karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang di tangani, sebanyak 12,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 45% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju. Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, 45% responden menyatakan netral, 5% responden menyatakan tidak setuju, 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Jumlah dari hasil pekerjaan yang di tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebanyak 10% responden menyatakan sangat setuju, 7,5% responden menyatakan setuju, 67,5% responden menyatakan netral, 7,5% responden menyatakan tidak setuju, 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju.

## **b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1) Uji Instrumen Penelitian**

#### **a) Komunikasi dalam Organisasi (X1)**

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.5 Uji Validitas Komunikasi dalam Organisasi (X1)**

No	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1Q1	0,577	0,3610	Valid
2	X1Q2	0,526	0,3610	Valid
3	X1Q3	0,498	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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

**b) Pengembangan Karyawan (X2)**

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.6 Uji Validitas Pengembangan Karyawan**

No	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X2Q1	0,433	0,3610	Valid
2	X2Q2	0,454	0,3610	Valid
3	X2Q3	0,616	0,3610	Valid
4	X2Q4	0,365	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub> untuk *Degree of freedom* (df) = n – 2 =

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

**c) Produktivitas**

Hasil uji validitas dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

**Tabel 4.7 Uji Validitas Produktivitas**

No	Indikator	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	YQ1	0,685	0,3610	Valid
2	YQ2	0,404	0,3610	Valid
3	YQ3	0,591	0,3610	Valid
4	YQ4	0,548	0,3610	Valid
5	YQ5	0,705	0,3610	Valid
6	YQ6	0,411	0,3610	Valid
7	YQ7	0,431	0,3610	Valid
8	YQ8	0,416	0,3610	Valid
9	YQ9	0,465	0,3610	Valid
10	YQ10	0,426	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

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

*pearson correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r_{\text{positif}}$ . Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktivitas yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

**2) Uji Reliabilitas**

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien  $\alpha > 0,60$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	Alpha	Keterangan
Komunikasi dalam Organisasi	3 Item	0,706	Reliabel
Pengembangan Karyawan	4 Item	0,721	Reliabel
Produktivitas	10 Item	0,705	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ , dengan demikian semua variabel ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ ) dapat dikatakan reliabel.

**c. Uji Asumsi Klasik**

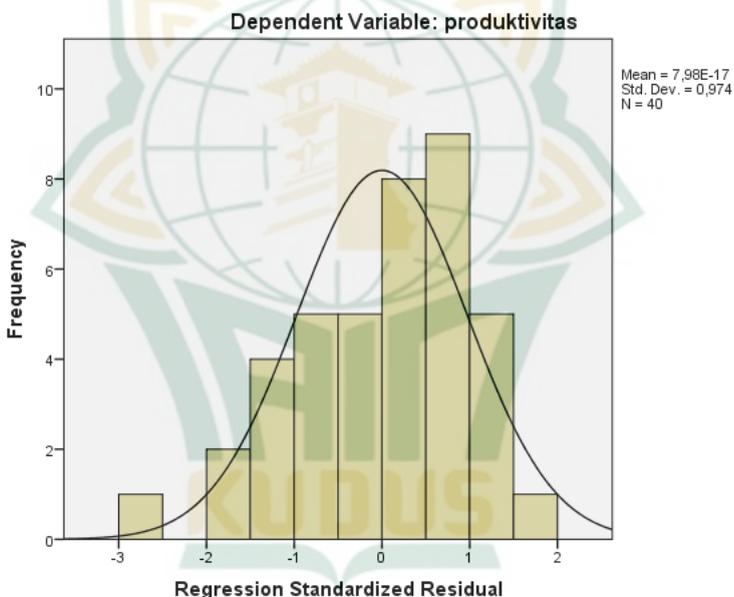
Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut

sebagai berikut :

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

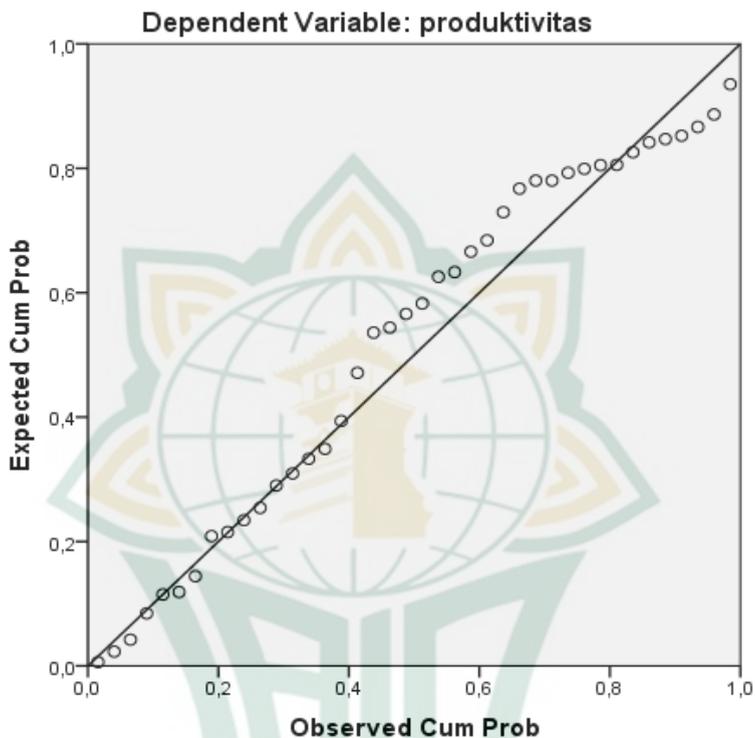
**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**  
Histogram



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

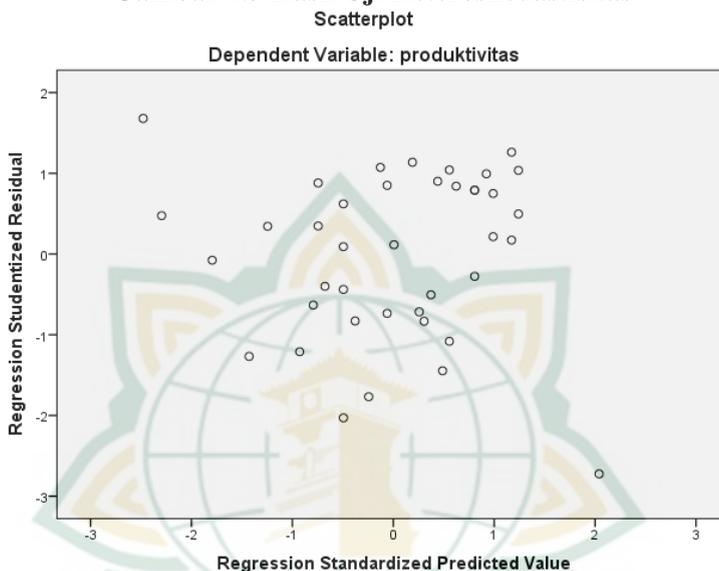


Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh komunikasi dalam organisasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

## 3) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolonieritas adalah dengan melihat VIF

(variance inflation factor), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komunikasi dalam Organisasi	0,380	2,631
Pengembangan Karyawan	0,380	2,631

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian multikolonieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu komunikasi dalam organisasi (X1), pengembangan karyawan (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

**d. Uji Hipotesis**

**1) Analisis Regresi Berganda**

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dalam organisasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	2,949
Komunikasi dalam organisasi (X1)	1,480
Pengembangan karyawan (X2)	1,083

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh komunikasi dalam organisasi dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil sebagai berikut :

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

$$Y = 2,949 + 1,480X_1 + 1,083X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,949, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti komunikasi dalam organisasi, pengembangan karyawan maka variabel terikat produktivitas sudah memiliki pengaruh sendiri sebesar 2,949.
- b) Variabel komunikasi dalam organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ), dengan koefisien regresi sebesar 1,480. Artinya apabila variabel komunikasi dalam organisasi naik 1 satuan maka produktivitas akan naik sebesar 1,480.
- c) Variabel pengembangan karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ), dengan koefisien regresi sebesar 1,083. Artinya apabila variabel pengembangan karyawan naik 1 satuan maka produktivitas akan naik sebesar 1,083.

## 2) Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen ( $Y$ ), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi  $Y$ . Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat ( $Y$ ) adalah produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah komunikasi dalam organisasi, pengembangan karyawan.

**Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,854 <sup>a</sup>	0,729	0,704

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar  $r = 0,854^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas komunikasi dalam organisasi, pengembangan karyawan memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0,729. Ini berarti variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh komunikasi dalam organisasi, pengembangan karyawan yang diturunkan dalam model sebesar 72,9%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas sebesar 72,9%. Variasi produktivitas bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 72,9\% = 27,1\%)$  produktivitas dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya budaya organisasi, kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan lainnya.

**3) Uji t Parsial**

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel komunikasi dalam organisasi, pengembangan karyawan berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap produktivitas (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  dari olah data SPSS.

**Tabel 4.12 Hasil Uji t**

Variabel	T hitung	T tabel	Nilai Sig.	Interpretasi
Komunikasi dalam organisasi (X1)	7,089	2,02619	0,000	Berpengaruh signifikan
Pengembangan karyawan (X2)	5,454	2,02619	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

a) Pengujian terhadap Variabel Komunikasi dalam organisasi (X1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  atau 5% dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-2-1 = 37$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,02619$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,089. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $7,089 > 2,02619$ ), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **H1 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dalam organisasi terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dalam organisasi terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan komunikasi

dalam organisasi terbukti berpengaruh terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

b) Pengujian terhadap Variabel Pengembangan karyawan (X2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-2-1 = 37$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,02619$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,454. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,454 > 2,02619$ ), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **H2 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan pengembangan karyawan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi terhadap Produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil

Terdapat pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, berdasarkan nilai demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $7,089 > 2,02619$ ), sehingga indikator yang menggambarkan komunikasi dalam organisasi terbukti

berpengaruh terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 40% sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik. 27,5% responden sangat setuju bahwa informasi dari pimpinan dapat karyawan pahami. 45% responden menyatakan setuju bahwa komunikasi antarbagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik. Indikator-indikator komunikasi dalam organisasi tersebut mampu meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang melatarbelakangi pengaruh komunikasi dengan produktivitas adalah teori Robbins dan Judge yang mengemukakan bahwa komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.<sup>8</sup> Kemampuan berkomunikasi secara efektif dalam situasi spesifik, oleh Keitner dan Kinicki dinamakan *communication competence*, kompetensi komunikasi. *Communication competence* ini menjadi payung dari kemampuan dan keterampilan komunikasi, terdiri dari lima unsur yaitu : *assertiveness*, *aggressiveness*, *nonverbal communication* dan *active listening*. Komunikasi interpersonal Kreitner dan Kinicki lebih menunjukkan bagaimana gaya komunikasi interpersonal dilakukan. *Assertiveness*. Ketegasan dalam komunikasi dilakukan dengan mendorong kuat tanpa menyerang, mengizinkan orang lain memengaruhi hasil, ekspresif dan peningkatan diri tanpa memaksa pada orang lain. *Aggressiveness*. Agresivitas dalam komunikasi dilakukan dengan mengambil keuntungan dari orang lain, ekspresif dan peningkatan diri atas beban orang lain.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 166.

<sup>9</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,

*Nonassertiveness.* Ketidaktegasan dalam komunikasi dilakukan dengan mendorong orang lain mengambil keuntungan dari kita, dengan mencegah, dan ingkar diri. *Nonverbal communication.* Komunikasi nonverbal merupakan komunikasi di mana pesan disampaikan tanpa kata tertulis atau ucapan. Termasuk di dalamnya penggunaan waktu dan tempat, jarak diantara orang dalam percakapan, pengaturan tempat duduk, lokasi dan furnitur kantor. *Active listening.* *Listening* atau menyimak menyangkut lebih dari sekedar *hearing* atau mendengar. Mendengar adalah komponen fisik dari *listening.* *Listening* adalah suatu proses secara aktif memecahkan sandi dan menginterpretasikan pesan verbal.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Cental Proteinaprima Tbk*” Hipotesis terbukti ( $\beta_5 = 0,119$ ;  $CR = 4.462$ ) dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.<sup>10</sup>

## 2. Pengaruh Pengembangan karyawan terhadap Produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil

Terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, berdasarkan nilai demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,454 > 2,02619$ ), sehingga indikator yang menggambarkan pengembangan karyawan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas KSPPS Tayu

---

2015), 177.

<sup>10</sup>Ida Ayu Brahmasari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* 7, no.1 (2017): 248.

Amanah Berkah Adil.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa 37,5% karyawan pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik. Berdasarkan penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 37,5% responden setuju dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Pengalaman kerja sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang, sebanyak 42,5% responden menyatakan setuju. Serta karyawan mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi, sebanyak 22,5%.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna.<sup>11</sup>

Sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi dari pegawai yang ada dalam organisasi. Melalui sejumlah kegiatan atau program yang di susun oleh manajer kepegawaian, mulai dari penarikan pegawai sampai dengan mereka diberhentikan dari organisasi, diharapkan pegawai-pegawai tersebut dapat menyumbangkan waktu dan tenaganya seoptimal mungkin demi pencapaian tujuan organisasi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2012), 95.

<sup>12</sup>Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Grasino, 2016), 3.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Ninin Non Ayu Salamah dalam jurnal yang berjudul “*pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*” Hasil uji menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi karyawan sebesar 0,139, pelatihan sebesar 0,151 dan pengembangan karyawan sebesar 0,200. Nilai-nilai signifikansi variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel-variabel yang terlihat dalam penelitian berdistribusi normal.<sup>13</sup>



---

<sup>13</sup> Ninin Non Ayu Salamah, “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu”, *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 3 (2016), 283-284.