

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

a. Profil CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus

Bau wangi pasti menusuk hidung, saat memasuki Toko Mubarakatan Thoyyibah, yang terletak di di Jl. Menara No.13. Toko yang menyediakan berbagai kitab bagi masyarakat dan santri di kota Kudus, ini juga menjual minyak wangi dalam berbagai merk seperti minyak Zakfaron dan minyak Misik. Toko Mubarakatan Thoyyibah, berada di Jl. Menara No.13 Kudus yang berdiri sekitar tahun 1960 an yang didirikan oleh Simbah KH. Muh. Arwani Amin Kudus. Kemudian dilanjutkan oleh putra-putra beliau KH. Ulin Nuha dan KH. Ulil Albabhingga berkembang pesat dan menjadi 4 cabang.¹

Cabang yang pertama bertempat di Jl. Menara No. 13 Kudus yang difokuskan pada Al-Qur'an, Kitab, Buku Umum, Novel, Terjemahan, Pidato dan Alat tulis lainnya. Toko mubarakatan yang ini buka setiap hari mulai jam 08.00 – 21.00 WIB. Cabang yang kedua berada di Jl. Sunan Kudus No. 211 C yang sekarang dikenal dengan Mubarakatan Herbal, yang menjual Obat Herbal, Sarung, pakaian muslim dan oleh oleh haji, kalau toko Mubarakatan Herbal Bukanya selain hari jum'at dari 08.00 – 17.00 WIB. Mubarakatan Cabang Ketiga yg terletak di Desa Pringsewu Bangkalan Krapyak, dinamakan Mubarakatan Yanbu'a kaena menjual dan distributor semua Al Qur'an Al Quddus dan metode baca tulis Al qur'an Yanbu'a, toko yang satu ini penjualanya banyak dilakukan melalui *online* atau via paketan, karena pelangganya dari indonesia sampai mancanegara/luar negeri. Dan juga pelaksana diklat seluruh Indonesia. Mubarakatan yang keempat adalah distributor air minum BUYA KH-Q

¹ Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 5 Mei 2020.

yang mendistributorkan ke agen-agen sekudus, tempatnya berada di Pringsewu Bangkalan krapyak Kudus.

Untuk memudahkan konsumen dalam mencari dan memilih barang yang disukai, Mubarakatan Thoyyibah memilah – milah barang dagangan di tokonya, Mubarakatan Thoyyibah membagi sesuai cabang tempat dan bagianya masing-masing, sehingga memudahkan pelanggan untuk mendapatkan barang yang diinginkan. dari menyediakan kitab-kitab dari Timur Tengah seperti Beirut (Libanon) dan Saudi Arabia. Perlu diketahui, Mubarakatan Thoyyibah adalah satu – satunya distributor kitab – kitab dari Beirut (Libanon) di wilayah Jawa Tengah yang meliputi Semarang, Jepara, Demak, dan Pati. Tak cukup disitu. Banyak kota dari berbagai Provinsi di Jawa Timur, Lampung dan Batam, pun memercayakan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah ini sebagai supplier barang – barang kebutuhan di tokonya.²

Apa yang menjadikan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah dipercaya banyak relasi bisnisnya? “Kami tidak sekadar menjual kualitas, tapi memberikan potongan harga kepada konsumen. Kitab yang harganya lebih dari 300 ribu, mendapatkan discount hingga 25%. Dan untuk harga di bawah itu, memperoleh keringanan 20% per kitab, “terang Noor Huda, kabag. keuangan. Menurutnya, kitab yang laris di pasaran dan dicari pembeli adalah Sirojul Qori’, Al-Umm, Majmuk Muhadzab, Faidul Qodir, Ihya Ulumuddin dan Jami’ Ad-durus.

Harga yang terjangkau dan kemudahan yang ditawarkan, karena toko yang berdiri sejak berdiri tahun 1960an, ini juga melayani pembelian via pos wesel dan paket. Itu berlaku baik bagi pesanan dalam partai besar maupun grosir. Sementara Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah 1, lebih menawarkan barang – barang asal luar negeri. Di sini disediakan Mushaf (Al-

² Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 5 Mei 2020.

Qur'an), kitab – kitab dan buku dari penerbit seperti CV. Thoha Putra, Alawiyyah, Hidayah dan lain sebagainya.

Selain Al-Qur'an, kitab dan buku – buku agama, toko ini juga menyediakan kalung kesehatan Bio Fir. Kalung yang dibuat dari sejenis batu-batuan ini berguna untuk memperlancar peredaran darah, asam urat, dan menambah kekuatan sex bagi kaum pria. Cara pemakaiannya sederhana, yaitu cukup di kalungkan di leher. Dengan sendirinya kalung akan bereaksi. Khasiat dari kalung ini akan lebih terasa, jika pemakai sedang tidak enak badan, yaitu badan terasa lemas dan kurang bergairah.³

Selain itu, Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah juga menyediakan Susu IgG-Plus, yang berasal dari Singapura. Susu bubuk skim mengandung kolostrum 100% yang dapat menurunkan lemak tanpa diet, menghilangkan kerutan pada kulit, meningkatkan daya ingat dan masih banyak lagi kelebihannya.

b. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atautidak. Sedangkan karakteristik identitas responden berdasarkan umur, pendidikan terakhir, masa kerja akan dibahas pada bagian berikut ini :

1) Umur Responden

Hasil penelitian terdapat empat kelompok responden, yaitu responden yang berumur 21-27 tahun, berumur 28-34 tahun, berumur 35-41 tahun dan lebih dari 42 tahun yang seluruhnya berjumlah 82 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

³ Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 5 Mei 2020.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
21-27 tahun	21	25,6%
28-34 tahun	34	41,5%
35-41 tahun	19	23,2%
> 42 tahun	8	9,7%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 82 responden yang menjadi sampel responden berumur 21-27 tahun sebanyak 21 orang atau 25,6% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berumur 28-34 tahun sebanyak 34 orang atau 41,5% dan umur 35-41 tahun sebanyak 19 orang atau 23,2%. Sedangkan responden yang berumur lebih dari 42 tahun sebanyak 8 orang atau 9,7% dari keseluruhan jumlah sampel.

2) Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian terdapat lima kelompok responden, yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, D3, S1, S2 dan S3 yang seluruhnya berjumlah 82 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	39	47,6%
D3	16	19,5%
S1	27	32,9%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 82 responden yang menjadi sampel

responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 16 orang atau 19,5% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 39 orang atau 47,6%. Sedangkan responden dengan jumlah 27 orang atau 32,9% dari keseluruhan jumlah sampel yang berpendidikan Diploma/Sarjana. Responden yang berpendidikan S2 dan S3 sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan jumlah sampel.

3) Masa Kerja Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun yang seluruhnya berjumlah 82 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	37	45,1%
> 5 tahun	45	54,9%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 82 responden yang menjadi sampel responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 37 orang atau 45,1% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden sebanyak 45 orang atau 54,9% dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *corrected item total correlation*. Berikut ini merupakan hasil pengolahan SPSS versi 22 :

Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,679	0,3610	Valid
	X1.2	0,685	0,3610	Valid
	X1.3	0,707	0,3610	Valid
	X1.4	0,673	0,3610	Valid
	X1.5	0,663	0,3610	Valid
	X1.6	0,676	0,3610	Valid
	X1.7	0,672	0,3610	Valid
	X1.8	0,680	0,3610	Valid
	X1.9	0,723	0,3610	Valid
	X1.10	0,723	0,3610	Valid
	X1.11	0,679	0,3610	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,637	0,3610	Valid
	X2.2	0,686	0,3610	Valid
	X2.3	0,656	0,3610	Valid
	X2.4	0,689	0,3610	Valid
	X2.5	0,677	0,3610	Valid
	X2.6	0,677	0,3610	Valid
	X2.7	0,668	0,3610	Valid
	X2.8	0,691	0,3610	Valid
	X2.9	0,668	0,3610	Valid
	X2.10	0,637	0,3610	Valid
Pendeteksi <i>Fraud</i> (Y2)	Y.1	0,688	0,3610	Valid
	Y.2	0,755	0,3610	Valid
	Y.3	0,657	0,3610	Valid
	Y.4	0,612	0,3610	Valid
	Y.5	0,664	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama

apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	r_{α}	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	11 Item	0,706	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10 Item	0,687	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	5 Item	0,707	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai r_{α} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas pegawai yang digunakan dapat menghasilkan data yang **reliabel**.

3. Statistik Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Deskripsi pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total I S T S	%
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	20	24,4	39	47,6	13	15,9	9	11,0	1	1,2
	X1.2	15	18,3	43	52,4	17	20,7	6	7,3	1	1,2
	X1.3	9	11,0	40	48,8	25	30,5	5	6,1	3	3,7
	X1.4	24	29,3	34	41,5	15	18,3	6	7,3	3	3,7
	X1.5	18	22,0	35	42,7	19	23,2	8	9,8	2	2,4
	X1.6	21	25,6	29	35,4	22	26,8	9	11,0	1	1,2
	X1.7	18	22,0	34	41,5	19	23,2	9	11,0	2	2,4
	X1.8	23	28,0	37	45,1	18	22,0	4	4,9	0	0,0
	X1.9	14	17,1	32	39,0	26	31,7	10	12,2	0	0,0
	X1.10	29	35,4	38	46,1	19	23,2	5	6,1	1	1,2
	X1.11	15	18,3	31	37,8	24	29,3	9	11,0	3	3,7
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	14	17,1	39	47,6	26	31,7	2	2,4	1	1,2
	X2.2	12	14,6	21	25,6	39	47,6	7	8,5	3	3,7
	X2.3	23	28,0	30	36,6	19	23,2	7	8,5	3	3,7
	X2.4	18	22,0	35	42,7	19	23,2	8	9,8	2	2,4
	X2.5	21	25,6	31	37,8	24	29,3	5	6,1	1	1,2
	X2.6	1	1,2	4	4,8	1	1,2	9	11,0	1	1,2

Variabel	Item	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%
		4	,1	0	,8	8	,0		,0		2
	X2.7	14	17,1	43	52,4	18	22,0	6	7,3	1	1,2
	X2.8	20	24,4	31	37,8	21	25,6	10	12,2	0	0,0
	X2.9	30	36,6	32	39,0	14	17,1	5	6,1	1	1,2
	X2.10	5	6,1	45	54,9	28	34,1	4	4,9	0	0,0
Produktivitas Pegawai (Y)	Y.1	15	18,3	33	40,2	26	31,7	5	6,1	3	3,7
	Y.2	11	13,4	42	51,2	25	30,5	4	4,9	0	0,0
	Y.3	12	14,6	41	50,0	27	32,9	2	2,4	0	0,0
	Y.4	7	7,7	34	41,5	24	29,3	6	7,3	1	1,2
	Y.5	9	11,0	24	29,3	43	52,4	3	3,7	3	3,7

Sumber: Data primer diolah, 2020.

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai pengembangan sumber daya manusia (X1), yaitu manajer menyuruh peserta latihan yaitu karyawan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,4%), setuju (47,6%), netral (15,9%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kedua yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,3%), setuju (52,4%), netral (20,7%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada

pernyataan ketiga yaitu mengikuti pelatihan yang dilakukan dalam tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (11,0%), setuju (48,8%), netral (30,5%), tidak setuju (6,1%), dan sangat tidak setuju (3,7%).

Pada pernyataan keempat yaitu mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (41,5%), netral (18,3%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (3,7%). Pada pernyataan kelima yaitu mengikuti pelatihan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (42,7%), netral (23,2%), tidak setuju (9,8%), dan sangat tidak setuju (2,4%). Pada pernyataan keenam yaitu mengikuti pelatihan guna mengembangkan keahlian dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,6%), setuju (35,4%), netral (26,8%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (1,2%).

Pada pernyataan ketujuh yaitu mengikuti pelatihan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (41,5%), netral (23,2%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (2,4%). Pada pernyataan kedelapan yaitu mengikuti pelatihan di tempat kerja yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (45,1%), netral (22,0%), tidak setuju (4,9%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,1%), setuju (39,0%), netral (31,7%), tidak setuju (12,2%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

Pada pernyataan kesepuluh yaitu mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (35,4%), setuju (34,1%), netral (23,2%), tidak setuju (6,1%), dan

sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kesebelas yaitu mengikuti pelatihan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,3%), setuju (37,8%), netral (29,3%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (3,7%).

b. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai motivasi kerja (X2), yaitu karyawan mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,1%), setuju (47,6%), netral (31,7%), tidak setuju (2,4%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,6%), setuju (25,6%), netral (47,6%), tidak setuju (8,5%), dan sangat tidak setuju (3,7%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan tidak pernah bolos kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,0%), setuju (36,6%), netral (23,2%), tidak setuju (8,5%), dan sangat tidak setuju (3,7%).

Pada pernyataan keempat yaitu karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,0%), setuju (42,7%), netral (23,2%), tidak setuju (9,8%), dan sangat tidak setuju (2,4%). Pada pernyataan kelima yaitu karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,6%), setuju (37,8%), netral (29,3%), tidak setuju (6,1%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan keenam yaitu karyawan selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,1%), setuju (48,8%), netral (22,0%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (1,2%).

Pada pernyataan ketujuh yaitu karyawan dapat bekerja dengan terampil, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,1%), setuju (52,4%), netral

(22,0%), tidak setuju (11,0%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kedelapan yaitu karyawan memiliki inisiatif menyelesaikan masalah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,4%), setuju (37,8%), netral (25,6%), tidak setuju (12,2%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir, responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,6%), setuju (39,0%), netral (17,1%), tidak setuju (6,1%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu karyawan tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (6,1%), setuju (54,9%), netral (34,1%), tidak setuju (4,9%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

c. Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan pertama mengenai produktivitas pegawai (Y), yaitu memahami dan menguasai pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,3%), setuju (40,2%), netral (31,7%), tidak setuju (6,1%), dan sangat tidak setuju (3,7%). Pada pernyataan kedua yaitu mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (13,4%), setuju (51,2%), netral (30,5%), tidak setuju (4,9%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pernyataan ketiga yaitu mampu menekuni pekerjaan yang memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,6%), setuju (50,0%), netral (32,9%), tidak setuju (2,4%), dan sangat tidak setuju (0,0%).

Pada pernyataan keempat yaitu mampu bekerja sesuai dengan standar pemilik toko, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,7%), setuju (41,5%), netral (29,3%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (1,2%). Pada pernyataan kelima yaitu mampu melayani pelanggan tepat waktu.,

responden menjawab sangat setuju sebanyak (11,0%), setuju (29,3%), netral (52,4%), tidak setuju (3,7%), dan sangat tidak setuju (3,7%).

4. 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 :

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0,105	9,546
Motivasi Kerja (X2)	0,105	9,546

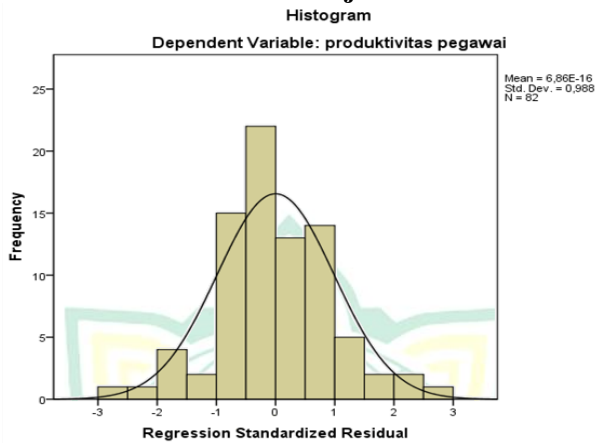
Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu pengembangan sumber daya manusia (X1) dan motivasi kerja (X2) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

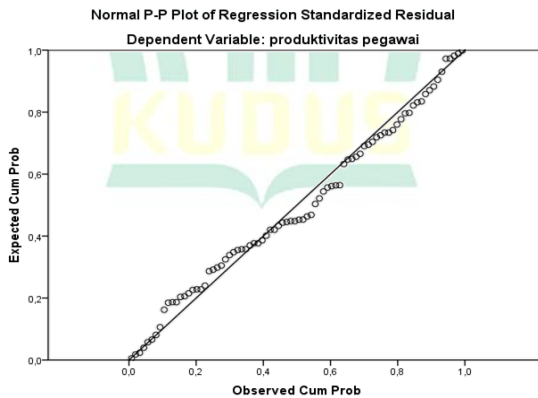
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2020.

Gambar 4.3 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



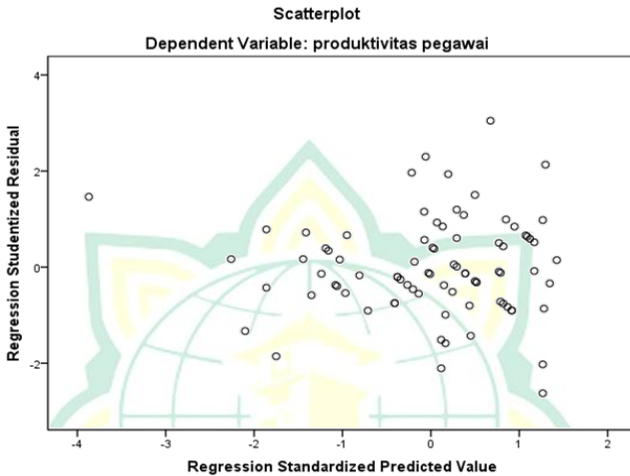
Sumber : Data primer diolah, 2020.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer 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 pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Data Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	3,462
Pengembangan sumber daya manusia (X1)	0,312
Motivasi kerja (X2)	0,742

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus sebagai berikut :

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

$$Y = 3,462 + 0,312X_1 + 0,742X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Y) pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 3,462 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap Produktivitas Pegawai. Maka Produktivitas Pegawai (Y) akan memperoleh nilai 3,462.
- 2) Variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,312. Artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Produktivitas Pegawai (Y), apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) meningkat satu satuan maka Produktivitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,312 apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) turun satu satuan maka Produktivitas Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,312.

- 3) Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,742. Artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Produktivitas Pegawai (Y), apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,742 atau apabila variabel motivasi kerja (X2) turun satu satuan maka Produktivitas Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,742.

b. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai secara parsial 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 4.9 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Sig.
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	4,044	1,99045	0,000
Motivasi Kerja (X2)	7,826	1,99045	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

- 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 82-2-1 = 79$ diperoleh $t_{tabel} = 1,99045$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,044. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,044 > 1,99045$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap

produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, sehingga H_1 diterima.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 82-2-1 = 79$ diperoleh $t_{tabel} = 1,99045$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,826. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($7,826 > 1,99045$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, sehingga H_2 diterima.

c. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.⁴ Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja (variabel independen) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai (variabel dependen).

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Di mana dk pembilang = 2 dk penyebut = 102 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga didapat F tabel = 3,09, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

⁴Purbayu dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015), 98.

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	84,536
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 84,536 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($84,536 > 3,11$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

d. 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 Pegawai, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,883 ^a
R Square	0,780

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,826^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat Produktivitas Pegawai (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,682. Ini berarti variabel Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 68,2%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 68,2%. Variasi Produktivitas Pegawai (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 68,2\% = 31,8\%)$ Produktivitas Pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,044 > 1,99045$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval tinggi sebesar 52,4%. Pengembangan sumber daya manusia yang diindikasikan dengan manajer menyuruh peserta latihan yaitu karyawan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan, karyawan mengikuti pelatihan yang dilakukan dalam tempat kerja, karyawan mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan, karyawan mengikuti pelatihan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, karyawan mengikuti pelatihan guna mengembangkan keahlian dalam bekerja, karyawan mengikuti pelatihan di tempat kerja, karyawan mengikuti pelatihan di tempat kerja yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan, karyawan mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya, karyawan mengikuti pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, karyawan mengikuti pelatihan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Kerja. Setelah melihat pengertian yang luas dari penjelasan yang lebih mendetail mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas maka dapat dilihat hubungan antara keduanya. Adapun hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup semakin bervariasi dan meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem

dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Laili Nur Rahmawati, dkk yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cab. Bangkalan”⁵ dan Diah Rusminingsih yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”⁶ menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($7,826 > 1,99045$), dengan demikian t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan nilai interval tinggi sebesar 54,9%. Motivasi kerja yang diindikasikan dengan Karyawan mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja, karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, karyawan tidak pernah bolos kerja, karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, karyawan selalu berusaha

⁵ Laili Nur Rahmawati, Iriani Ismail dan Mudji Kuswinarno, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cab. Bangkalan”, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 1, No. 1 (2014): 50.

⁶ Diah Rusminingsih, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”, *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6, No. 1 (2010): 22.

untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, karyawan selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja, karyawan dapat bekerja dengan terampil, karyawan memiliki inisiatif menyelesaikan masalah, karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir, karyawan tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa asil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang ati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Septeria Noor Yuliannisa, dkk, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin”⁷ dan Ridwan Purnama yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”.⁸

⁷ Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu dan Anhar Yani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin”, *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, No. 1 (2018): 93.

⁸ Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 7, No. 14 (2018): 71.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($84,536 > 3,11$), dengan demikian F_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan $R Square$ besarnya 0,682. Ini berarti variabel Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 68,2%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 68,2%. Variasi Produktivitas Pegawai (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 68,2\% = 31,8\%$) Produktivitas Pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktifitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung likar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Bayu Krisdianto dan Nurhajati yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”⁹ menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.



⁹ Bayu Krisdianto dan Nurhajati, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”, Jurnal Ilmu Manajemen II, No. 2 (2017): 96.