

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama Instansi, Alamat, dan Sejarah

- a. Nama Koperasi : KSPPS BERBAGI (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah - Berkah Abadi Gemilang)
- b. No. Badan Hukum : 518/336/BH/XIV.10/I/2014 – 000399/Lap-PAD/Dep.1/IX/2017
- c. Alamat : Jalan Mbaleg – Cemoro Kembar, Troso
Pecangaan Jepara
(Perempatan Troso Tengah)
- d. No. Telepon : 0291 754468
- e. Email : ksp.berkahabadigemilang@gmail.com

Berdirinya KSPS BERBAGI (Berkah Abadi Gemilang) berawal dari keinginan seorang mahasiswa INISNU Jepara yang bercita-cita untuk membuat sebuah usaha yang bisa bermanfaat untuk banyak orang yang bernama Agus Setiawan. Cita-cita itu mendapat sambutan yang baik dari teman-teman seangkatan di INISNU Jepara yang akhirnya terkumpul 25 anggota yang siap untuk mewujudkan cita-cita tersebut.

KSPS BERBAGI sebelumnya terbentuk dengan nama BMT Berkah Abadi dari usulan Agus Setiawan pada rapat anggota di desa Troso yang akhirnya disempurnakan dengan usulan KH. Sukri Sukarli SF dengan nama Berkah Abadi Gemilang disingkat BERBAGI sekaligus diresmikan dengan nama KSPS BERBAGI pada tanggal 1 Januari 2012. Dengan struktur pengurus ketua Agus Setiawan, S.Sy, sekretaris M. Maghfurir Rahman, S. Sy. dan bendahara H. Subhan. Sedangkan dari pegawai KH.Sukri

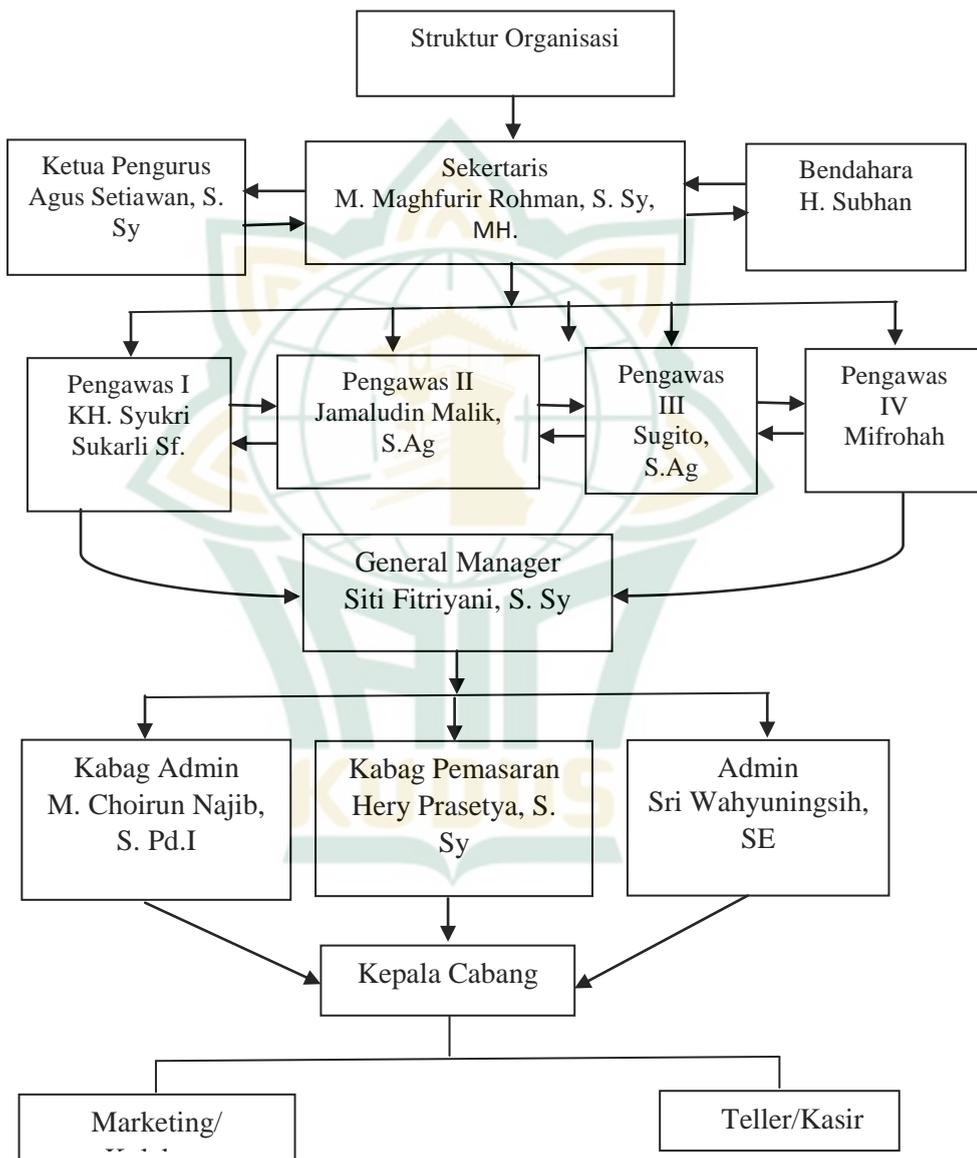
Sukarli Sf, Jamaludin Malik, S. Ag. Dan Sugito,
S.Ag.

2. Struktur Organisasi

Sebuah organisasi akan dapat berjalan dengan baik, terarah dan terkoordinir apabila sumber daya manusianya mendukung, maka dalam organisasi perlu adanya struktur organisasi. Adapun struktur organisasi yang dimiliki KSPPS Berkah Abadi Gemilang sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi koperasi yang kuat dan terpercaya dalam bermu'alah demi tercapainya keberkahan.

b. Misi

- 1) Membentuk sistem yang baik dalam pengelolaan baik ke dalam maupun ke luar.
- 2) Melakukan pelayanan yang prima kepada anggota dan calon anggota.
- 3) Melakukan jasa perencanaan keuangan anggota dan calon anggota melalui produk-produk yang berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah.
- 4) Partisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 5) Menumbuh kembangkan ekonomi mikro masyarakat secara mandiri.

4. Ruang Lingkup Produk atau Jasa

KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak pemilik dana (modal) dengan para pelaku usaha khususnya usaha mikro dan kecil. KSPPS Berkah Abadi Gemilang menghimpun dana berupa simpanan anggota maupun calon anggota. Untuk penghimpunan dana tersebut KSPPS Berkah Abadi Gemilang menawarkan sejumlah produk simpanan yang sesuai dengan ketentuan syariah islam. Simpanan baik tabungan maupun investasi berjangka dengan akad mudharabah yang memberikan bagi hasil kepada pemilik simpanan.

a. Simpanan Lancar (Sinar)

Sinar adalah simpanan anggota berdasarkan prinsip *wadi'ah yadhomanah*. Dengan cara disetorkan setiap saat dan pengambilannya setiap saat pula. Keuntungan simpanan ini adalah simpanan bisa diambil sewaktu-waktu.

b. Simpanan Hari Raya (Sim Raya)

Sim Raya adalah simpanan anggota berdasarkan prinsip *mudhorabah* untuk mencadangkan kebutuhan Hari Raya Idul Fitri. Dengan cara disetorkan setiap saat dan

pengambilannya hanya bisa dilakukan satu tahun sekali di bulan Ramadhan. Keuntungan dapat memenuhi seluruh kebutuhan Hari Raya.

c. Simpanan Sekolah (Si Sekolah)

Si Sekolah adalah simpanan bagi siswa siswi yang masih melaksanakan studi di PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMK/MA, yang disimpan melalui lembaga sekolah. Dengan cara disetorkan setiap saat dan pengambilannya hanya bisa dilakukan satu tahun sekali pada akhir tahun pelajaran. Keuntungan lembaga bisa mengajukan permohonan proposal atau kerja sama jika mengadakan event di sekolah, serta mendapatkan banner promosi diawal tahun pelajaran.

d. Simpanan Berjangka (Sim Ka)

Simka adalah simpanan berjangka manfaat:

- 1) Lebih aman dan menguntungkan
- 2) Bagi hasil yang kompetitif
- 3) Membantu pengembangan ekonomi umat
- 4) InsyaAllah lebih manfaat dan maslahat

Tabel 4.1
Simpanan Berjangka (Sim Ka)

NO.	Jangka waktu	Nisbah	
		Anggota	Koperasi
1.	3 Bulan	35	65
2.	6 Bulan	50	50
3.	1 Tahun	65	35
4.	>1 Tahun	70	30

e. Simpanan Berkah Berencana (Sim Kaca)

Simkaca adalah simpanan anggota yang berbentuk jangka panjang yang dapat diangsur setiap satu bulan sekali dalam jangka waktu 36,48, 60 bulan. Dengan keuntungan yang telah ditentukan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Simpanan Berkah Berencana (Sim Kaca)

NOMINAL	JKW/Bln	TERIMA
Rp. 25.000,-	36	Rp. 1.000.000,-
	48	Rp. 1.500.000,-
	60	Rp. 2.000.000,-
Rp. 50.000,-	36	Rp. 2.000.000,-
	48	Rp. 3.000.000,-
	60	Rp. 4.000.000,-
Rp. 100.000,-	36	Rp. 4.000.000,-
	48	Rp. 6.000.000,-
	60	Rp. 8.000.000,-
Rp. 200.000,-	36	Rp. 8.000.000,-
	48	Rp. 12.000.000,-
	60	Rp. 16.000.000,-
Rp. 300.000,-	36	Rp. 12.000.000,-
	48	Rp. 18.000.000,-
	60	Rp. 24.000.000,-
Rp. 400.000,-	36	Rp. 17.000.000,-
	48	Rp. 24.000.000,-
	60	Rp. 32.000.000,-
Rp. 500.000,-	36	Rp. 21.000.000,-
	48	Rp. 30.000.000,-
	60	Rp. 40.000.000,-
Rp. 600.000,-	36	Rp. 25.000.000,-
	48	Rp. 36.000.000,-
	60	Rp. 49.000.000,-
Rp. 700.000,-	36	Rp. 30.000.000,-
	48	Rp. 42.000.000,-
	60	Rp. 57.000.000,-
Rp. 800.000,-	36	Rp. 34.000.000,-
	48	Rp. 48.000.000,-
	60	Rp. 65.000.000,-
Rp. 900.000,-	36	Rp. 38.000.000,-
	48	Rp. 55.000.000,-
	60	Rp. 70.000.000,-
Rp. 1.000.000,-	36	Rp. 40.000.000,-

	48	Rp. 60.000.000,-
	60	Rp. 80.000.000,-

f. Simpanan Pendidikan (Si Dika)

Si Dika adalah simpanan bagi siswa siswi yang masih melaksanakan studi di PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMK/MA, yang disimpan oleh siswa/siswi pribadi atau oleh orang tuanya.

Keuntungan simpanan ini, anggota akan mendapatkan hadiah alat-alat sekolah sesuai dengan paket yang dipilih. Dengan cara menabung, menggunakan paket-paket yang kami sediakan, di bawah ini:

Paket 1 = Rp. 100.000/minggu

Paket 2 = Rp. 50.000/minggu

Paket 3 = Rp. 25.000/minggu

g. Simpanan Qurban (Si Qurban)

Si Qurban adalah simpanan anggota berdasarkan akad wadhiah yadhamanah yang mana cara penyetorannya bisa dilakukan setiap saat dengan minimal setoran 5.000 dan pengambilannya hanya bisa dilakukan setiap 1 tahun satu kali pada bulan Dzulhijjah.

h. Simpanan Umroh (Si Umroh)

Si umroh adalah simpanan anggota berdasarkan prinsip mudhorobah untuk memudahkan anda beribadah umroh. Dengan cara anda menabung Rp. 1.000.000,- anda langsung berangkat umroh, dengan ketentuan dan syarat berlaku.

5. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini ialah seluruh anggota di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara. Karena pengambilannya secara langsung, maka peneliti berhasil memperoleh 28 responden yang diisi. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	8	28.5%
2	Perempuan	20	71.4%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 28 orang responden, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah 8 orang atau 28.5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 71.4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

b. Usia Responden

Adapun data dan presentase mengenai usia responden di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20 tahun	1	3.6%
2	21-30 tahun	24	85.7%
3	31-40 tahun	3	10.7%
4	41-50 tahun	0	0
Jumlah		28	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.4 karakteristik responden menurut usia diketahui bahwa dari 28 orang responden, jumlah responden usia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase

3.6%, usia 21-30 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 85.7%, usia 31-40 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10.7%, dan usia 41-50 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berusia sekitar 21-30 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data dan presentase mengenai pendidikan terakhir responden di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SLTA	6	21.4%
2	D3	1	3.6%
3	S1	21	75%
4	S2	0	0
Jumlah		28	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 28 orang responden, jumlah responden yang pendidikan terakhirnya SLTA sebanyak 6 orang dengan presentase 21.4%, lulusan D3 sebanyak 1 orang dengan presentase 3.6%, lulusan S1 sebanyak 21 orang dengan presentase 75%, dan S2 tidak ada. Hal ini menunjukkan sebageaian besar responden berlatar belakang pendidikan S1.

d. Kompetensi dan Keahlian Responden

Adapun data dan presentase mengenai kompetensi dan keahlian responden di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kompetensi dan Keahlian

No.	Program Studi	Jumlah	Presentase
1	SMA/tidak ada jurusan	6	21.5%
2	Hukum Keluarga Islam (Ahwal Syakhshiyah)	2	7.1%
3	Pendidikan Agama Islam	5	17.8%
4	Akuntansi	2	7.1%
5	Manajemen	1	3.6%
6	Ekonomi Islam	7	25%
7	Perbankam Syariah	3	10.7%
8	Pendidikan Bahasa Sastra Indonesia	1	3.6%
9	Kebidanan	1	3.6%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 28 orang responden, jumlah responden yang tidak memiliki program studi sebanyak 6 orang dengan persentase 21.5%, program studi Hukum Keluarga Islam (Ahwal Syakhshiyah) sebanyak 2 orang atau dengan persentase 7.1%, program studi Pendidikan Agama Islam sebanyak 5 orang dengan persentase 17.8%, program studi Akuntansi sebanyak 2 orang dengan persentase 7.1%, program studi Manajemen 1 orang dengan persentase 3.6%, program studi Ekonomi Islam sebanyak 7 orang dengan persentase 25%, program studi Perbankan Syariah sebanyak 3 orang dengan persentase 10.7%, program studi Pendidikan Bahasa Sastra Indonesia sebanyak 1 orang dengan persentase 3.6%, dan program studi Kebidanan sebanyak 1 orang dengan persentase 3.6%.

e. Masa Kerja Responden

Adapun data dan presentase mengenai masa kerja responden di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-3 tahun	12	42.9%
2	4-6 tahun	10	35.7%
3	7-9 tahun	6	21.4%
4	10-12 tahun	0	0
Jumlah		28	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 28 orang responden, jumlah responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 42.9%, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 35.7%, masa kerja 7-9 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 21.4%, dan masa kerja 10-12 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah 1 sampai 3 tahun.

B. Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan (X1)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pendidikan (X1)	X1.1	0	0%	1	3.6%	10	35.7%	10	35.7%	7	25.0%
	X1.2	0	0%	3	10.7%	14	50.0%	8	28.6%	3	10.7%
	X1.3	0	0%	2	7.1%	10	35.7%	11	39.3%	5	17.9%
	X1.4	0	0%	1	3.6%	5	17.9%	17	60.7%	5	17.9%
	X1.5	0	0%	1	3.6%	1	3.6%	16	57.1%	10	35.7%
	X1.6	0	0%	1	3.6%	4	14.3%	13	46.4%	10	35.7%
	X1.7	0	0%	2	7.1%	9	32.1%	13	46.4%	4	14.3%
	X1.8	0	0%	1	3.6%	3	10.7%	22	78.6%	2	7.1%
	X1.9	0	0%	1	3.6%	4	14.3%	14	50.0%	9	32.1%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Item pernyataan X1.1 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25.0%, setuju 35.7%, netral 35.7%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- b. Item pernyataan X1.2 responden menjawab sangat setuju sebanyak 10.7%, setuju 28.6%, netral 50%, tidak setuju 10.7%, sangat tidak setuju 0%.
- c. Item pernyataan X1.3 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17.9%, setuju 39.3%, netral 35.7%, tidak setuju 7.1%, dan sangat tidak setuju 0%.
- d. Item pernyataan X1.4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17.9%, setuju 60.7%, netral 17.9%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- e. Item pernyataan X1.5 responden menjawab sangat setuju sebanyak 35.7%, setuju 57.1%, netral 3.6%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- f. Item pernyataan X1.6 responden menjawab sangat setuju sebanyak 35.7%, setuju 46.4%, netral 14.3%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- g. Item pernyataan X1.7 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14.3%, setuju 46.4%, netral 32.1%, tidak setuju 7.1%, dan sangat tidak setuju 0%.
- h. Item pernyataan X1.8 responden menjawab sangat setuju sebanyak 7.1%, setuju 78.6%, netral 10.7%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- i. Item pernyataan X1.9 responden menjawab sangat setuju sebanyak 32.1%, setuju 50%, netral 14.3%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.

2. Variabel Pelatihan (X2)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Hasil Jawaban Responden									
		Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pelatihan (X2)	X2.1	0	0%	1	3.6%	5	17.9%	12	42.9%	10	35.7%
	X2.2	0	0%	0	0%	7	25%	17	60.7%	4	14.3%
	X2.3	0	0%	0	0%	8	28.6%	14	50%	6	21.4%
	X2.4	0	0%	0	0%	3	10.7%	15	53.6%	10	35.7%
	X2.5	0	0%	0	0%	9	32.1%	13	46.4%	6	21.4%
	X2.6	0	0%	1	3.6%	6	21.4%	11	39.3%	10	35.7%
	X2.7	0	0%	0	0%	9	32.1%	15	53.6%	4	14.3%
	X2.8	0	0%	2	7.1%	5	17.9%	14	50%	7	25%
	X2.9	0	0%	1	3.6%	1	3.6%	14	50%	12	42.9%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Item pernyataan X2.1 responden menjawab sangat setuju sebanyak 35.7%, setuju 42.9%, netral 17.9%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- b. Item pernyataan X2.2 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14.3%, setuju 60.7%, netral 25%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.
- c. Item pernyataan X2.3 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21.4%, setuju 50%, netral 28.6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- d. Item pernyataan X2.4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 35.7%, setuju 53.6%, netral 10.7%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- e. Item pernyataan X2.5 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21.4%, setuju 46.4%, netral 32.1%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- f. Item pernyataan X2.6 responden menjawab sangat setuju sebanyak 35.7%, setuju 39.3%, netral 21.4%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- g. Item pernyataan X2.7 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14.3%, setuju 53.6%, netral 32.1%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- h. Item pernyataan X2.8 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25%, setuju 50%, netral 17.9%, tidak setuju 7.1%, dan sangat tidak setuju 0%.
- i. Item pernyataan X2.9 responden menjawab sangat setuju sebanyak 42.9%, setuju 50%, netral 3.6%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.

3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	1	3.6%	4	14.3%	6	21.4%	11	39.3%	6	21.4%
	X3.2	0	0%	3	10.7%	2	7.1%	15	53.6%	8	28.6%
	X3.3	0	0%	0	0%	4	14.3%	19	67.9%	5	17.9%
	X3.4	0	0%	1	3.6%	4	14.3%	16	57.1%	7	25%
	X3.5	0	0%	3	10.7%	7	25%	15	53.6%	3	10.7%
	X3.6	1	3.6%	1	3.6%	7	25%	16	57.1%	3	10.7%
	X3.7	1	3.6%	0	0%	4	14.3%	15	53.6%	8	28.6%
	X3.8	0	0%	0	0%	1	3.6%	18	64.3%	9	32.1%
	X3.9	0	0%	1	3.6%	4	14.3%	15	53.6%	8	28.6%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Item pernyataan X3.1 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21.4%, setuju 39.3%, netral 21.4%, tidak setuju 14.3%, dan sangat tidak setuju 3.6%.
- b. Item pernyataan X3.2 responden menjawab sangat setuju sebanyak 28.6%, setuju 53.6%, netral 7.1%, tidak setuju 10.7%, sangat tidak setuju 0%.
- c. Item pernyataan X3.3 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17.9%, setuju 67.9%, netral 14.3%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- d. Item pernyataan X3.4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25%, setuju 57.1%, netral 14.3%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- e. Item pernyataan X3.5 responden menjawab sangat setuju sebanyak 10.7%, setuju 53.6%, netral 25%, tidak setuju 10.7%, dan sangat tidak setuju 0%.
- f. Item pernyataan X3.6 responden menjawab sangat setuju sebanyak 10.7%, setuju 57.1%, netral 25%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 3.6%.
- g. Item pernyataan X3.7 responden menjawab sangat setuju sebanyak 28.6%, setuju 53.6%, netral 14.3%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 3.6%.
- h. Item pernyataan X3.8 responden menjawab sangat setuju sebanyak 32.1%, setuju 64.3%, netral 3.6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- i. Item pernyataan X3.9 responden menjawab sangat setuju sebanyak 28.6%, setuju 53.6%, netral 14.3%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan tentang pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0	0%	0	0%	5	17.9%	18	64.3%	5	17.9%
	Y.2	0	0%	0	0%	5	17.9%	16	57.1%	7	25%
	Y.3	0	0%	0	0%	7	25%	17	60.7%	4	14.3%
	Y.4	0	0%	2	7.1%	4	14.3%	16	57.1%	6	21.4%
	Y.5	0	0%	0	0%	5	17.9%	17	60.7%	6	21.4%
	Y.6	1	3.6%	0	0%	6	21.4%	14	50%	7	25%
	Y.7	0	0%	1	3.6%	7	25%	16	57.1%	4	14.3%
	Y.8	0	0%	1	3.6%	9	32.1%	11	39.3%	7	25%
	Y.9	0	0%	0	0%	3	10.7%	13	46.4%	12	42.9%
	Y.10	0	0%	1	3.6%	9	32.1%	10	35.7%	8	28.6%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Item pernyataan Y.1 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17.9%, setuju 64.3%, netral 17.9%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- b. Item pernyataan Y.2 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25%, setuju 57.1%, netral 17.9%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.
- c. Item pernyataan Y.3 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14.3%, setuju 60.7%, netral 25%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- d. Item pernyataan Y.4 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21.4%, setuju 57.1%, netral 14.3%, tidak setuju 7.1%, dan sangat tidak setuju 0%.
- e. Item pernyataan Y.5 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21.4%, setuju 60.7%, netral 17.9%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- f. Item pernyataan Y.6 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25%, setuju 50%, netral 21.4%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 3.6%.
- g. Item pernyataan Y.7 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14.3%, setuju 57.1%, netral 25%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- h. Item pernyataan Y.8 responden menjawab sangat setuju sebanyak 25%, setuju 39.3%, netral 32.1%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.
- i. Item pernyataan Y.9 responden menjawab sangat setuju sebanyak 42.9%, setuju 46.4%, netral 10.7%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%.
- j. Item pernyataan Y.10 responden menjawab sangat setuju sebanyak 28.6%, setuju 35.7%,

netral 32.1%, tidak setuju 3.6%, dan sangat tidak setuju 0%.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹ Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan perbandingan r hitung dan r tabel untuk *Degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam hal ini n adalah jumlah populasi dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $28-2$ atau $df = 26$ dengan α 0,05 di dapat r tabel 0,374 apabila 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 atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun hasil pengujian validitas pada setiap variabel adalah sebagai berikut:

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 201), 52-53.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r_{hitung})	R tabel	keterangan
Pendidikan	X1.1	0.428	0,374	Valid
	X1.2	0.658	0,374	Valid
	X1.3	0.470	0,374	Valid
	X1.4	0.576	0,374	Valid
	X1.5	0.568	0,374	Valid
	X1.6	0.542	0,374	Valid
	X1.7	0.385	0,374	Valid
	X1.8	0.451	0,374	Valid
	X1.9	0.655	0,374	Valid
Pelatihan	X2.1	0.674	0,374	Valid
	X2.2	0.711	0,374	Valid
	X2.3	0.698	0,374	Valid
	X2.4	0.754	0,374	Valid
	X2.5	0.646	0,374	Valid
	X2.6	0.746	0,374	Valid
	X2.7	0.668	0,374	Valid
	X2.8	0.586	0,374	Valid
	X2.9	0.472	0,374	Valid
Pengalaman Kerja	X3.1	0.428	0,374	Valid
	X3.2	0.379	0,374	Valid
	X3.3	0.422	0,374	Valid
	X3.4	0.621	0,374	Valid
	X3.5	0.477	0,374	Valid
	X3.6	0.490	0,374	Valid
	X3.7	0.717	0,374	Valid
	X3.8	0.446	0,374	Valid
	X3.9	0.719	0,374	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.605	0,374	Valid
	Y.2	0.764	0,374	Valid
	Y.3	0.693	0,374	Valid
	Y.4	0.597	0,374	Valid

	Y.5	0.610	0,374	Valid
	Y.6	0.752	0,374	Valid
	Y.7	0.701	0,374	Valid
	Y.8	0.661	0,374	Valid
	Y.9	0.556	0,374	Valid
	Y.10	0.786	0,374	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa:

1) Pendidikan

Dari uji validitas responden pada tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel X1 Pendidikan dengan jumlah item 9, setelah diuji menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil dari kesembilan item tersebut semuanya valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu diatas 0.374.

2) Pelatihan

Pada variabel X2 pelatihan dengan jumlah item 9, setelah diuji dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil dari kesembilan item tersebut semuanya valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu diatas 0.374.

3) Pengalaman Kerja

Pada variabel X3 pengalaman kerja dengan jumlah item 9, setelah diuji dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil dari kesembilan item tersebut semuanya valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu di atas 0.374.

4) Kinerja Karyawan

Pada variabel Y kinerja karyawan dengan jumlah item 10, setelah diuji dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh hasil dari kesepuluh item tersebut semuanya valid dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu di atas 0.374.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten,

apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama pula.² Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika *cronbach alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel, sedangkan jika *cronbach alpha* $> 0,60$ maka suatu variabel dikatakan reliabel.³

Untuk menguji reliabilitas instrumen responden, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 17, berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	N of Items	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	9	0.820	Reliabel
Pelatihan (X2)	9	0.894	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	9	0.812	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.907	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

1) Pendidikan

Pada variabel pendidikan terdiri dari 9 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel pendidikan adalah sebesar $0.820 > 0,60$ dengan

² Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, 173.

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 45-46.

demikian pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

2) Pelatihan

Pada variabel pelatihan terdiri dari 9 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan adalah sebesar $0.894 > 0,60$ dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

3) Pengalaman Kerja

Pada variabel pengalaman kerja terdiri dari 9 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar $0.812 > 0,60$ dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

4) Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0.907 > 0,60$ dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linier. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji

multikolinieritas). Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0.188	5.316	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan	0.412	2.428	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0.324	3.087	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.⁴ Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
<i>Durbin Watson</i>	2.311
dL	1.181
dU	1.650

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 111.

Dari output di atas diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.311 sedangkan nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 28$ dan $k = 3$ maka diperoleh nilai $dL = 1.181$ dan nilai $dU = 1.650$. Jadi nilai $4-dU = 2.350$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dikarenakan $dU < DW < 4-dU$ ($1.650 < 2.311 < 2.350$).

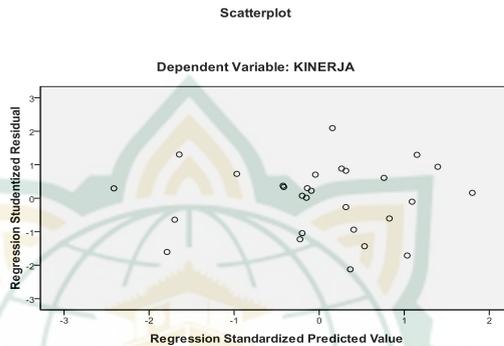
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.⁵ Berikut tampilan *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 139.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



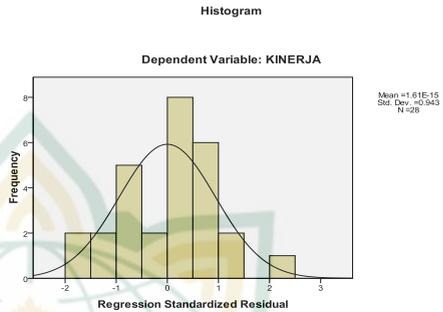
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

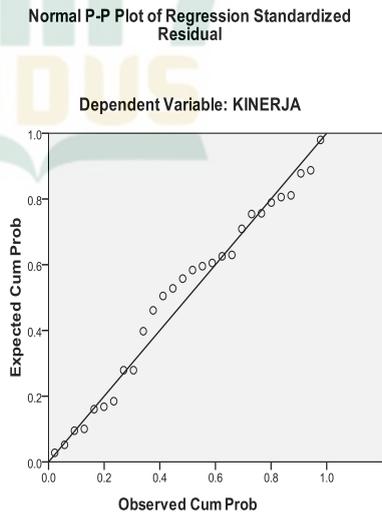
Gambar 4.3
Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram pada gambar di atas residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar grafik normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua grafik ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 17 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.734	6.766		-.109	.914		
Pendidikan (X1)	-.221	.373	-.176	-.593	.559	.188	5.316
Pelatihan (X2)	.678	.228	.596	2.967	.007	.412	2.428
Pengalaman(X3)	.664	.274	.548	2.420	.023	.324	3.087

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0,221$, $X_2 = 0,678$, $X_3 = 0.664$ dan konstanta sebesar $-0,734$

sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = (-0,734) + (-0,221) x_1 + 0,678x_2 + 0,664 x_3 + e$$

$$Y = (-0.734) - 0,221_{x_1} + 0,678x_2 + 0,664 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel independen (pendidikan)

X₂ = Variabel independen (pelatihan)

X₃ = Variabel independen (pengalaman kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Standart error

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai sebesar -0,734 merupakan konstanta, artinya apabila variabel pendidikan (X₁), pelatihan (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) nilainya adalah 0 maka besarnya kinerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar -0,734.
- b. Koefisien regresi pendidikan (X₁) sebesar -0,221, artinya jika pendidikan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 221 dengan kata lain variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pendidikan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi pendidikan, maka semakin turun kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi pelatihan (X₂) sebesar 0,678, artinya jika pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 678 dengan kata lain variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin banyak pelatihan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

- d. Koefisien regresi pengalaman kerja (X3) sebesar 0.664, artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 664 dengan kata lain variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, semakin banyak pengalaman, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.551	3.764	2.311

a. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,775, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,601. Oleh karena uji koefisiensi determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda, maka koefisiensi detereminasi sebesar 0,601 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 60,1%. Dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Koefisiensi Regresi Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.734	6.766		-.109	.914		
	PENDIDIKAN	-.221	.373	-.176	-.593	.559	.188	5.316
	PELATIHAN	.678	.228	.596	2.967	.007	.412	2.428
	PENGALAMAN	.664	.274	.548	2.420	.023	.324	3.087

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan $df = n - k - 1$. Dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel independen. Maka t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $\frac{0,05}{2} = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = 28 - 3 - 1 = 24$, di dapat t_{tabel} sebesar 2.064. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel pendidikan adalah -0.593 dengan tingkat signifikan yaitu: 0.559. Hal tersebut menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-0.593 < -2.064$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang di Jepara.

Hal ini berarti H_1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan” ditolak dan H_0 diterima.

- b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah 2.967 dengan tingkat signifikan yaitu 0.007. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.967 > 2.064$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang di Jepara.

Hal ini berarti H_2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan” diterima dan H_0 ditolak.

- c. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja adalah 2.420 dengan tingkat signifikan yaitu 0.023. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.420 > 2.064$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang di Jepara.

Hal ini berarti H_3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan” diterima dan H_0 ditolak.

4. Uji Koefisiensi Regresi Secara Simultan (Uji Statistik f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Cara mengetahui bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai signifikan pada tabel ANOVA. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Uji Koefisiensi Regresi Secara Simultan (Uji Statistik f)
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.730	3	170.910	12.066	.000 ^a
	Residual	339.949	25	14.165		
	Total	852.679	28			

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom signifikan 5%, $df = n - k - 1$ atau $28 - 3 - 1 = 24$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), maka f_{tabel} sebesar 3.009. Dari uji ANOVA atau F_{test} , diperoleh f_{hitung} sebesar 12.066 dengan tingkat signifikansi 0.000, hal tersebut menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12.066 > 3.009$), probabilitas signifikansinya 0.000 jauh di bawah 0,05.

Hal ini berarti H_4 yang berbunyi: “Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak. Maka model regresi bisa dikatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian “Diduga terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Diperoleh dengan koefisien -0.221 dan hasil uji t yaitu untuk variabel bebas pendidikan menunjukkan t_{hitung} sebesar -593 dengan t_{tabel} -2.064 dan probabilitas signifikansi sebesar 0.559 yang berada di atas 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-593 < -2.064$). Dengan demikian pendidikan merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

Hal ini diakibatkan pendidikan yang masih rendah, tidak sesuai nya bidang pekerjaan karyawan dengan latar belakang pendidikan karyawan, dan banyak karyawan yang berhenti bekerja sehingga merekrut karyawan baru yang perlu beradaptasi mulai awal lagi.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dari I Kadek Yogi Setiawan (2015), menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $t_{hitung} 1.039 < t_{tabel} 1.99394$.⁶

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian “Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja

⁶ I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5, no.1 (2015): 1, diakses pada 14 November, 2018, <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/6370>.

karyawan”. Dari hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh dengan koefisien 0.678 dan hasil uji t yaitu untuk variabel bebas pelatihan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.967 dengan t_{tabel} sebesar 2.064 dan probabilitas signifikansi sebesar 0.007 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.967 > 2.064$). Dengan demikian pelatihan merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

Dengan adanya pelatihan maka perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Rendry Mamahit (2013), dengan penelitiannya yang berjudul Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibidang penanggulangan bencana provinsi Sulawesi Utara. Menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.⁷

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian “Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. Dari hasil penelitian menunjukkan

⁷ Rendry Mamahit, “Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”, 936.

bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh dengan koefisien 0.664 dan hasil uji t yaitu untuk variabel bebas pengalaman kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.420 dengan t_{tabel} 2.064 dan probabilitas signifikansi sebesar 0.023 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.420 > 2.064$). Dengan demikian pengalaman kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

Pengalaman kerja memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya jika pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan rendah.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Ahmad Nur Rofi (2012), dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang, menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja.⁸

4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian awal dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil

⁸ Ahmad Nur Rofi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3, no.1, (2012): 2, diakses pada 14 November, 2018, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7016>.

pengujian pada uji signifikansi simultan menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan taraf signifikansi 0.000 serta memiliki nilai f_{hitung} sebesar 12.066 sedangkan f_{tabel} sebesar 3.009, dengan demikian f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($12.066 > 3.009$) maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara.

Hal ini berarti H4 dapat diterima sesuai dengan hasil pengujian hipotesis. Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R square sebesar 0.601 atau 60.1%. artinya terdapat 60.1% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman kerja (X3) memberikan sumbangan sebesar 60.1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 39.9% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hal ini berarti H4 yang berbunyi, Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima dan H0 ditolak. Maka model regresi bisa dikatakan bahwa variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Alfin Eka Wardana, menyatakan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Santosa Finance cabang Mojokerto.⁹ Dan Ketut Edy Wirawan, dkk (2016) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan

⁹ Alfin Eka Wardana, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (BCA Group) Cabang Mojokerto", *Jurnal Manajerial* 3, no. 1 (2016): 88, di akses pada 14 November, 2018, <http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/191>.

pengalaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dari perusahaan untuk karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target perusahaan yang telah diciptakan.



¹⁰ Ketut Edy Wirawan, dkk., “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur”, *Bisma Jurnal Manajemen* 5, no.1 (2019): 60, di akses pada 01 Maret, 2021, http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA_JM/article/view/21991.