

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum peneliti menjelaskan tentang deskripsi data, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai gambaran umum tempat penelitian dan responden.

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Koperasi Tankers Pertamina Perkapalan merupakan salah satu koperasi fungsional yang ada di DKI Jakarta yang pertumbuhannya sudah semakin pesat dan permasalahan yang dihadapi sudah semakin kompleks. Koperasi ini berdiri pada tanggal 17 Maret 1983 berdasarkan Surat Perintah Direktur Perkapalan & Telekomunikasi Drs. Indra Kartasmita SP No. Prin-679/G0000/83 tanggal 30 Juni 1983 yang beralamatkan di Jl. Yos Sudarso 32-34 Tanjung Priok, Jakarta Utara. Koperasi Tankers memiliki Visi&Misi dalam rangka menjalankan roda organisasi, Visi nya yaitu “Mensejahterakan Anggota “Bersama Meraih Bahagia” dan untuk mewujudkan Visi tersebut koperasi tankers mempunyai misi yakni: Mensupport Pertamina Perkapalan, ikut terlibat di dalam kegiatan repair kapal & pembelian spare part.

Jumlah anggota Koperasi tankers, setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, sampai dengan akhir tahun 2011 jumlah anggotanya mencapai 841 orang yang merupakan karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT Pertamina Perkapalan.

Kegiatan usaha koperasi meliputi unit Simpan pinjam, unit toko / komoditi dan kredit barang, unit pelayanan jasa, surat-surat kapal & pengadaan material, unit SDM& Pengembangan, dll. Selain memiliki beberapa unit usaha, koperasi Tankers juga mempunyai tiga anak perusahaan yaitu : PT.Tanker Mandiri, PT.Perta Samudera, dan PT.Tanker Samudera Mandiri.

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Tankers Pertamina Perkapalan di Jakarta Utara. Gambaran umum responden dapat dilihat dari :

a. Alamat Responden

Hampir keseluruhan responden berdomisili di daerah Jakarta Utara. Beberapa responden tinggal di wilayah Jakarta Barat, Jakarta Timur, Bekasi, dan Tangerang.

Tabel IV.1

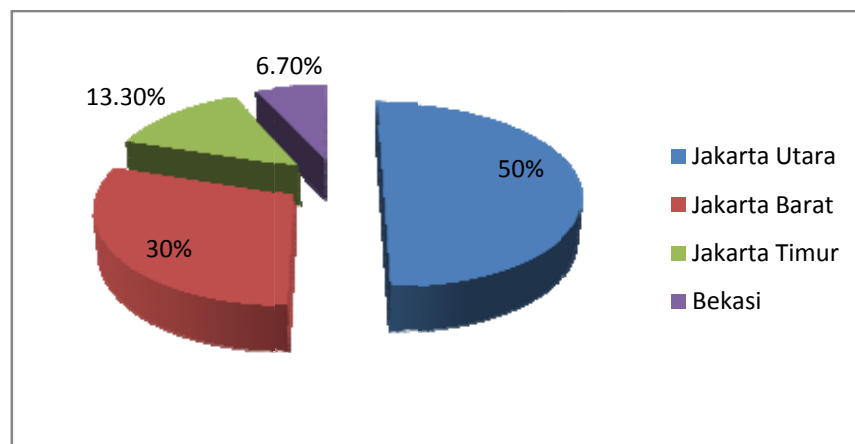
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Daerah Domisili

No	Daerah Domisili	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jakarta Utara	15	50
2.	Jakarta Barat	9	30
3.	Jakarta Timur	4	13,3
4.	Bekasi	2	6,7
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Frekuensi terbesar berdasarkan domisili tempat tinggal pegawai Koperasi Tankers Pertamina Perkapalan Jakarta Utara yaitu di Jakarta Utara sebesar 50 % pegawai atau sebanyak 15 orang dan frekuensi terkecil berada di wilayah Bekasi sebesar 6,7% pegawai atau sebanyak 2 orang pegawai.

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka tampak sebagai berikut :



Gambar IV.1

Diagram Pie Frekuensi Pegawai Berdasarkan Daerah Domisili

Berdasarkan gambar terlihat frekuensi pegawai berdasarkan domisili tertinggi pada wilayah Jakarta Utara sebesar 50%, frekuensi pegawai yang tinggal di wilayah Jakarta Barat sebesar 30%, pegawai yang tinggal di wilayah Jakarta Timur sebesar 13,30% dan terendah yaitu pegawai yang berdomisili di wilayah Bekasi sebesar 6,70%.

b. Usia Responden

Usia responden berkisar antara 25-45 tahun. Responden yang berusia dibawah 25 tahun hanya beberapa saja.

Tabel IV.2

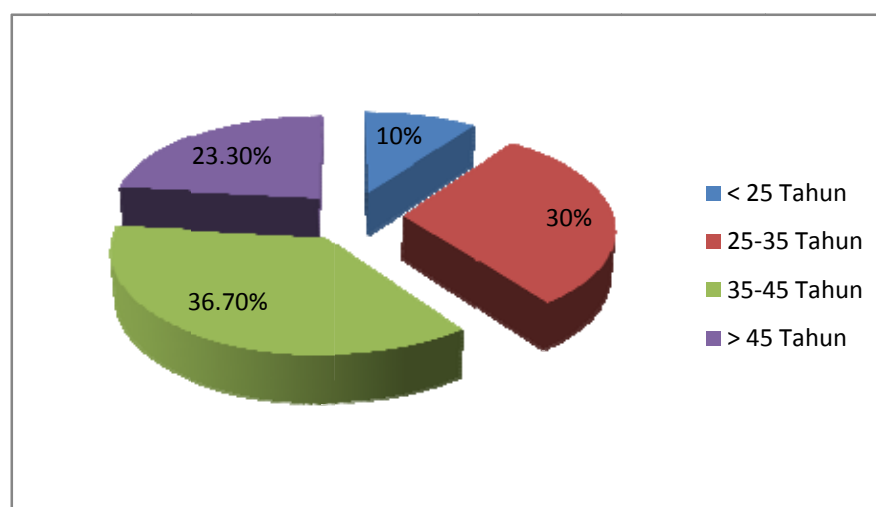
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 25 Tahun	3	10
2.	25-35 Tahun	9	30
3.	35-45 Tahun	11	36,7
4.	> 45 Tahun	7	23,3
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan data diatas, frekuensi pegawai berdasarkan usia yang tertinggi terletak pada rentang usia 35-45 tahun atau sebesar 36,7% yaitu sebanyak 11 orang pegawai, dan pegawai berdasarkan usia yang terendah terletak pada rentang usia < 25 tahun atau sebesar 10% yaitu sebanyak 3 orang pegawai.

Jika digambarkan diagram, maka akan tampak sebagai berikut:



Gambar IV.2
Diagram Frekuensi Pegawai Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diagram terlihat presentase pegawai berdasarkan usia yang tertinggi yaitu sebesar 36,7% berusia 35-45 tahun, usia 25-35 tahun sebesar 30%, usia > 45 tahun sebesar 23,3% dan yang terendah berada pada usia < 25 tahun hanya sebesar 10%.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden beraneka ragam, dari mulai SMA sampai dengan Strata 2 (S2), tetapi jumlahnya terbatas.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

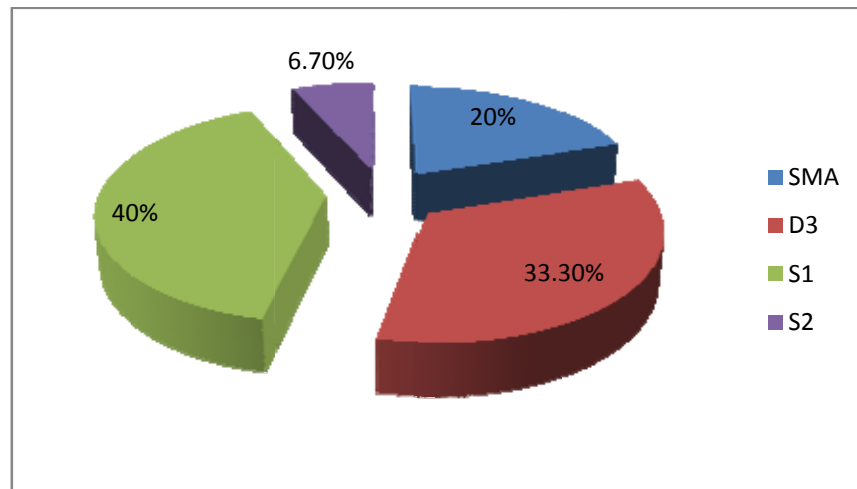
No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA	6	20
2.	D3	10	33,3
3.	S1	12	40
4.	S2	2	6,7
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir tertinggi adalah responden yang pendidikan terakhirnya S1 yaitu sebanyak 12 orang pegawai atau sebesar 40%, yang pendidikan terakhirnya D3 yaitu sebanyak 10 orang pegawai atau sebesar 33,3%, yang pendidikan terakhirnya SMA yaitu sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 20%, sedangkan

yang terendah adalah responden yang pendidikan terakhirnya S2 yaitu hanya sebanyak 2 orang pegawai saja atau sebesar 6,7%.

Jika digambarkan diagram maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar IV.3

Diagram Frekuensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar diagram terlihat presentase pegawai berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu sebesar 40% berpendidikan S1 , pendidikan terakhir D3 sebesar 33,3%, pendidikan terakhir SMA sebesar 20% dan yang terendah pendidikan terakhir S2 hanya sebesar 6,7%.

d. Pendapatan Responden

Pendapatan yang diterima responden adalah berkisar antara Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.4.000.000 . Hal ini tergantung dari masa kerja mereka.

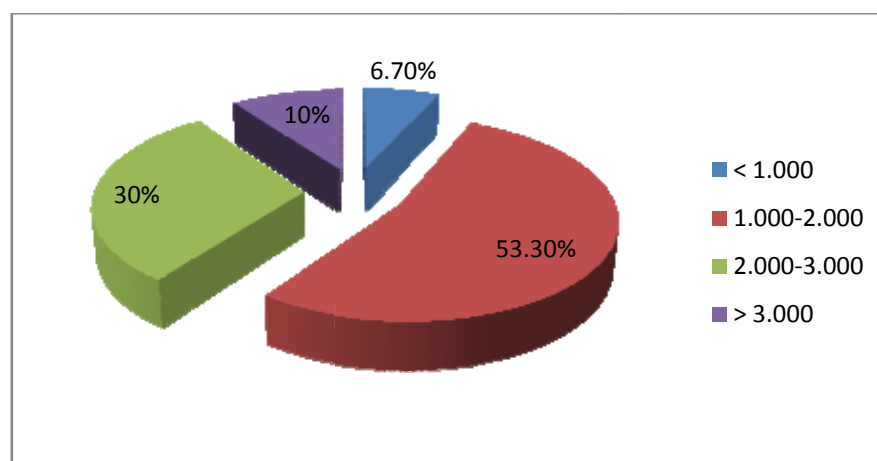
Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan (Dalam Ribuan Rupiah)	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1.000	2	6,7
2.	1.000-2.000	16	53,3
3.	2.000-3.000	9	30
4.	> 3000	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel diketahui bahwa pendapatan pegawai yang paling besar adalah pada rentang pendapatan Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 2.000.000 yaitu sebesar 53,3% atau sebanyak 16 orang pegawai sedangkan frekuensi terendah pendapatan responden terletak pada pendapatan kurang dari Rp. 1.000.000 yaitu sebesar 6,7% atau sebanyak 2 orang pegawai.

Jika digambarkan diagram maka akan tampak seperti berikut :



Gambar IV.4
Diagram Frekuensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Berdasarkan gambar diagram terlihat presentase pendapatan yang diterima responden terbanyak yaitu 53,3% pada pendapatan Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 2.000.000 , responden yang pendapatannya berada pada rentang Rp. 2.000.000 sampai dengan Rp. 3.000.000 yaitu sebesar 30%, responden yang pendapatannya berada di atas Rp. 3.000.000 yaitu sebesar 10%, sedangkan pendapatan yang terendah responden yaitu berada pada pendapatan dibawah Rp. 1.000.000 atau sebesar 6,7 %.

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel X1 (Efektivitas Pelatihan Akuntansi)

Data efektivitas pelatihan akuntansi yang dimana pelatihan tersebut dilaksanakan di koperasi tankers pertamina perkapalan di Jakarta Utara setiap hari rabu pukul 17.00 s/d 19.00 WIB. Diketahui bahwa di diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 21 pertanyaan yang telah melalui proses validasi reliabilitas oleh 30 responden. Efektivitas pelatihan akuntansi diukur oleh indikator tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perilaku, dan tingkat hasil yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh skor tertinggi sebesar 97 dan skor terendah sebesar 68, dengan skor rata-rata 83,47 ; skor varians 52,95 ; dan skor simpangan baku sebesar 7,28 , (Lampiran 23) dibandingkan dengan skor teoretis yang maksimal sebesar 105 maka 79% tingkat efektivitas pelatihan akuntansi tergolong sedang atau tidak cukup baik dan tidak terlalu buruk.

Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi data Efektivitas Pelatihan Akuntansi dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 29, banyak kelas adalah 6, dan panjang kelas interval adalah 5 (Lampiran 21).

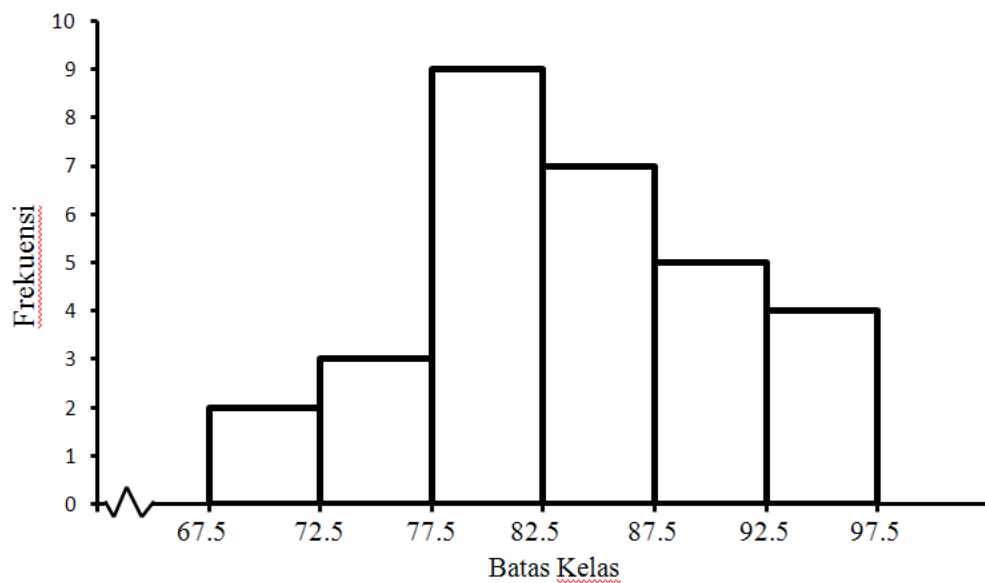
Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi X1 (Efektivitas Pelatihan Akuntansi)

No	Kelas Boundreis	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Batas Bawah	Batas Atas
1	67.5 – 72,5	2	6.7%	67.5	72.5
2	72.5 – 77,5	3	10.0%	72.5	77.5
3	77.5 – 82,5	9	30.0%	77.5	82.5
4	82.5 – 87,5	7	23.3%	82.5	87.5
5	87.5 – 92,5	5	16.7%	87.5	92.5
6	92.5 – 97,5	4	13.3%	92.5	97.5
Jumlah		30	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel efektivitas pelatihan akuntansi berada pada batas kelas 77,5-82,5 dengan frekuensi relatif sebesar 30%. Sedangkan frekuensi kelas terendah berada pada batas kelas 67,5-72,5 dengan frekuensi relatif sebesar 6,7%.

Untuk mempermudah penafsiran data Efektivitas Pelatihan Akuntansi, dapat dilihat pada gambar IV.5 berikut :



Gambar IV.5

Grafik Histogram Variabel X1 (Efektivitas Pelatihan Akuntansi)

Berdasarkan grafik histogram IV.5 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Efektivitas Pelatihan Akuntansi yaitu 9 terletak pada interval kelas 3 yakni antara batas kelas 77,5-82,5 dengan frekuensi relatif 30 %.

Selanjutnya, data efektivitas pelatihan akuntansi berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator tingkat reaksi mendapatkan hasil sebesar 25,6%, indikator tingkat pembelajaran mendapatkan hasil sebesar 25,4%, indikator tingkat perilaku mendapatkan hasil sebesar 25,8% dan indikator tingkat hasil sebesar 23,2% (Lampiran 26). Hal ini berarti tingkat perilaku dalam pelatihan pegawai dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut :

Tabel IV.6

Rata-Rata Hitung Skor Indikator Efektivitas Pelatihan Akuntansi

Variabel	Efektivitas Pelatihan Akuntansi				Jumlah
	Tingkat Reaksi	Tingkat Pembelajaran	Tingkat Perilaku	Tingkat Hasil	
Jumlah Soal	11	5	3	2	
Skor / Presentase	25,6%	25,4%	25,8%	23,2%	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan Tabel IV.6 rata-rata hitung skor indikator efektivitas pelatihan akuntansi dapat dilihat indikator yang dominan dari variabel X1 (Efektivitas Pelatihan Akuntansi) adalah berdasarkan Tingkat Perilaku persentasenya yaitu sebesar 25,8%, sedangkan indikator yang tidak terlalu dominan adalah Tingkat Hasil persentasenya yaitu sebesar 23,2%.Selanjutnya, data efektivitas pelatihan akuntansi berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memperlihatkan seperti pada tabel dibawah ini :

TABEL IV.7

Rata-Rata Hitung SkorSub Indikator Efektivitas Pelatihan Akuntansi

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor/ Presentase (%)
1. Tingkat Reaksi	Sistematika program pelatihan	2	120 (6,28)
	Manfaat pelatihan	2	113,5 (5,94)
	Tingkat skill instruktur	2	124,5 (6,50)
	Tingkat kehandalan instruktur	1	121(6,33)
	Tingkat kemampuan instruktur dalam pengelolaan kelas	1	121 (6,33)
	Tingkat kejelasan dan sistematika penyampaian materi	1	113(5,91)
	Media pelatihan	1	124 (6,49)

	Kenyamanan tempat pelatihan	1	129 (6,75)
2. Tingkat Pembelajaran	Kesesuaian materi pelatihan	1	132 (6,91)
	Tingkat ketepatan waktu pelatihan	1	124 (6,49)
	Metode pelatihan	2	108 (5,65)
	Kejelasan materi pelatihan	1	126 (6,59)
3. Tingkat Perilaku	Tingkat perubahan perilaku terhadap diri sendiri	2	126,5 (6,62)
	Tingkat perubahan perilaku terhadap rekan kerja	1	112 (5,86)
4. Tingkat Hasil	Tingkat kesesuaian hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai	1	108 (5,65)
	Tingkat kemampuan	1	109 (5,70)

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan rata-rata hitung skor Efektivitas Pelatihan yang paling tinggi adalah kesesuaian materi pelatihan dengan presentase sebesar 6,91%. Maksudnya adalah dalam membina organisasi agar kinerja pegawainya baik maka diperlukan pelatihan yang materinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Sedangkan yang paling rendah adalah metode pelatihan dengan presentase sebesar 5,65%. Maksudnya adalah metode yang diterapkan dalam pelatihan kurang sesuai.

2. Data Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Data Motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 24 pertanyaan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas oleh 30 responden. Motivasi kerja diukur oleh indikator dorongan dari dalam diri (internal) dan dorongan dari luar diri (eksternal) yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh skor tertinggi sebesar 117 dan skor terendah sebesar 88, dengan skor rata-rata 99,3 ; skor varians 48,08 ; dan skor simpangan baku sebesar 6,93, (Lampiran 23), dibandingkan dengan skor teoretis yang maksimal sebesar 120 maka 83% tingkat motivasi kerja pegawai dinilai baik.

Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi data Motivasi kerja dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 29, banyak kelas adalah 6, dan panjang kelas interval adalah 5 (Lampiran 22).

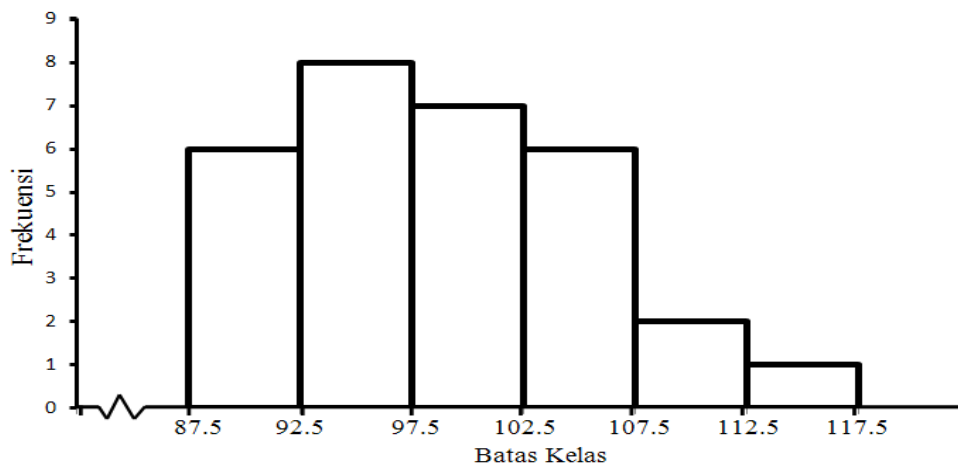
Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi X2 (Motivasi Kerja)

No	Kelas Boundreis	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Batas Bawah	Batas Atas
1	87.5 - 92,5	6	20.0%	87.5	92.5
2	92.5 - 97,5	8	26.7%	92.5	97.5
3	97.5 - 102,5	7	23.3%	97.5	102.5
4	102.5 - 107,5	6	20.0%	102.5	107.5
5	107.5 - 112,5	2	6.7%	107.5	112.5
6	112.5 - 117,5	1	3.3%	112.5	117.5
Jumlah		30	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja berada pada batas kelas 92,5 – 97,5 dengan frekuensi relatif sebesar 26,7% atau sebanyak 8 responden. Sedangkan frekuensi kelas terendah berada pada batas kelas 112,5 – 117,5 dengan frekuensi relatif sebesar 3,3% atau sebanyak 1 responden.

Untuk mempermudah penafsiran data Motivasi kerja, dapat dilihat pada gambar IV.6 berikut :



Gambar IV.6
Grafik Histogram Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan grafik histogram VI.6 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Motivasi kerja yaitu terletak pada frekuensi absolut 8 terletak pada batas kelas 92,5 - 7,5 dan frekuensi absolut yang terendah yaitu 1 berada pada batas kelas 112,5 – 117,5.

Selanjutnya, data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator dorongan dari dalam diri (internal) mendapatkan hasil sebesar 49,2%, dan indikator dorongan dari luar diri (eksternal) sebesar 50,8% (Lampiran 28). Hal ini berarti motivasi secara eksternal dominan mempengaruhi kerja pegawai.

Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut :

Tabel IV.9
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja		Jumlah
	Dorongan dari dalam diri (internal)	Dorongan dari luar diri (eksternal)	
Jumlah Soal	13	11	
Skor / Presentase	49,2%	50,8%	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan Tabel IV.9 rata-rata hitung skor indikator motivasi dapat dilihat indikator yang dominan dari variabel X2 (Motivasi) adalah berdasarkan dorongan dari luar diri (eksternal), persentasenya yaitu sebesar 50,8%, sedangkan indikator yang tidak terlalu dominan adalah motivasi kerja pegawai yang berasal dari dalam diri (internal) persentasenya yaitu sebesar 49,2%.

Selanjutnya, data Motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator akan memperlihatkan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.10
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor/ Presentase (%)
Dorongan dari dalam diri (internal)	Untuk memenuhi kebutuhan hidup	2	117,5 (7,87)
	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	3	129,3 (8,66)
	Untuk mengembangkan bakat dan minat	1	129 (8,64)
	Melaksanakan tugas sesuai dengan target	3	122,3 (8,19)
	Adanya tujuan yang jelas dan cita-cita	2	114 (7,64)
	Mengutamakan prestasi	2	121 (8,11)

Dorongan dari luar diri (eksternal)	Untuk mendapatkan fasilitas dari perusahaan	1	126 (8,44)
	Untuk mendapat perhatian dari atasan	1	122 (8,17)
	Untuk mendapatkan gaji/upah & umpan balik	3	125,6 (8,42)
	Untuk mendapatkan promosi jabatan	3	125,6 (8,42)
	Penghormatan atas diri	2	127,5 (8,54)
	Untuk memperoleh penghargaan/pujian dari atasan	1	133 (8,91)

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan rata-rata hitung skor motivasi kerja yang paling tinggi adalah bekerja untuk memperoleh penghargaan / pujian dari atasan dengan presentase sebesar 8,91%.

Maksudnya adalah pegawai akan lebih giat bekerja bila dipengaruhi oleh suatu penghargaan dalam pekerjaannya. Sedangkan yang paling rendah adalah bekerja karena adanya tujuan yang jelas dan cita-cita dengan presentase sebesar 7,64%. Maksudnya adalah pekerjaan pegawai koperasi tidak terlalu terpengaruh oleh tujuan atau cita-cita pegawai

3. Data Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Data Kinerja pegawai diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 26 pertanyaan yang telah melalui proses validasi reliabilitas oleh 30 responden. Kinerja pegawai diukur oleh indikator *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *creativity*, *dependability*, *initiative*, dan *personal quality* yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh skor tertinggi sebesar 123 dan skor terendah sebesar 94, dengan skor rata-rata 109,47; skor varians 38,26 ; dan skor simpangan baku sebesar 6,19, (Lampiran 23), dibandingkan dengan skor teoretis yang maksimal sebesar 130 maka 84% tingkat kinerja pegawai tergolong baik.

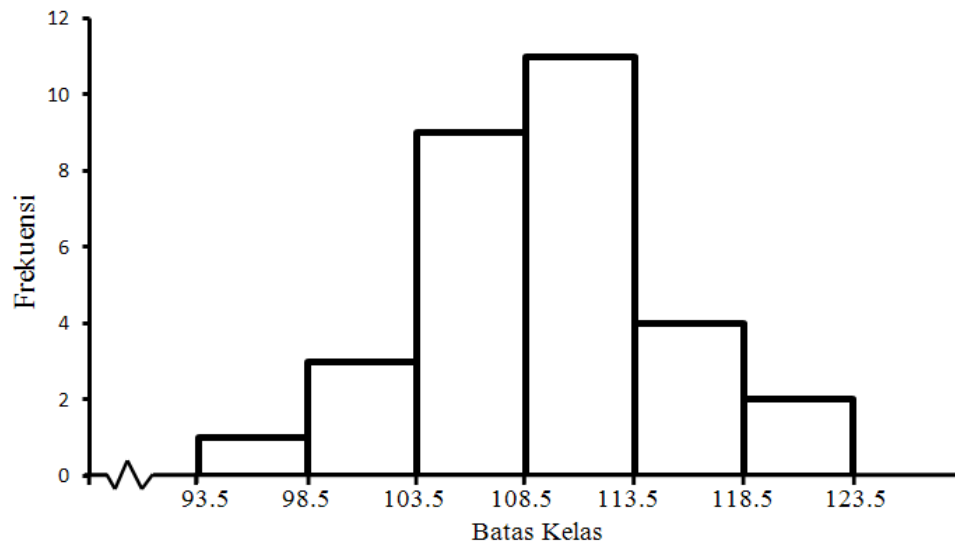
Data yang dikumpulkan menghasilkan distribusi frekuensi data Kinerja pegawai dan dapat dilihat dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 29, banyak kelas adalah 6, dan panjang kelas interval adalah 5 (Lampiran 20).

Tabel IV.11
Distribusi FrekuensiY (Kinerja Pegawai)

No	Kelas Boundreis	Frek. Absolut	Frek. Relatif (%)	Batas Bawah	Batas Atas
1	93.5 – 98,5	1	3.3%	93.5	98.5
2	98.5 – 103,5	3	10.0%	98.5	103.5
3	103.5 – 108,5	9	30.0%	103.5	108.5
4	108.5 – 113,5	11	36.7%	108.5	113.5
5	113.5 – 118,5	4	13.3%	113.5	118.5
6	118.5 – 123,5	2	6.7%	118.5	123.5
Jumlah		30	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja pegawai berada pada batas kelas 108,5 – 113,5 dengan frekuensi relatif sebesar 36,7%. Sedangkan frekuensi kelas terendah berada pada batas kelas 93,5-98,5 dengan frekuensi relatif sebesar 3,3%. Untuk mempermudah penafsiran data Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada gambar IV.7 berikut :



Gambar IV.7

Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berdasarkan grafik histogram VI.7 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja pegawai yaitu terletak pada 11 terletak pada batas kelas ke-4 yakni antara 108,5-113,5 dengan frekuensi relatif 36,7%. Dan frekuensi terendah adalah 1 terletak pada batas kelas ke-1 yakni antara 93,5-98,5 dengan frekuensi relatif 3,3%.

Selanjutnya, data kinerja pegawai berdasarkan nilai rata-rata indikator yaitu indikator *quality of work* mendapatkan hasil sebesar 14,4%, indikator *quantity of work* mendapatkan hasil sebesar 14,2%, indikator *job knowledge* sebesar 13,6% ,indikator *creativity* sebesar 14,7%, indikator *dependability* sebesar 14,1%, indikator *initiative* sebesar 14,6%, dan indikator *personal quality* sebesar 14,5%(Lampiran 24). Hal ini kinerja pegawai yang paling tinggi berasal

dari *creativity*. Untuk mempermudah penafsiran nilai rata-rata indikator, dapat dilihat pada Tabel IV.12 berikut :

Tabel IV.12
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai							Jml
Indikator	<i>quality of work</i>	<i>quantity of work</i>	<i>job knowledge</i>	<i>creativity</i>	<i>Dependability</i>	<i>initiative</i>	<i>personal quality</i>	
Jumlah Soal	4	3	4	2	4	2	7	
Skor / Presentase	14,45 %	14,2 %	13,6 %	14,7 %	14,1%	14,6 %	14,5%	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan Tabel IV.12 rata-rata hitung skor indikator kinerja pegawai dapat dilihat indikator yang dominan dari variabel Y (Kinerja pegawai) adalah berdasarkan *creativity* atau tingkat kreativitas pegawai, persentasenya yaitu sebesar 14,7%, sedangkan indikator yang tidak terlalu dominan adalah *job knowledge*, persentasenya yaitu sebesar 13,6%.

Selanjutnya, data kinerja pegawai berdasarkan nilai rata-rata sub indikator. Dapat dilihat pada lampiran 25, berdasarkan lampiran tersebut sub indikator kinerja pegawai yang paling dominan adalah keramah-tamahan yaitu sebesar 6,02% dengan skor 138. Sedangkan sub indikator kinerja pegawai yang kurang dominan ditunjukkan pada sub indikator tingkat integritas pribadi yaitu sebesar 5,01% dengan skor 115.

B. Analisis Data

Penelitian ini terlebih dahulu menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

Agar mempermudah hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13
Analisis Regresi, Persyaratan Analisis Dan Korelasi

No	Uraian	Nilai	Uji Hipotesis		Keterangan
			t hitung	t tabel	
1.	Regresi				
	a. N	30	-	-	Responden
	b. Konstanta	34,397	-	-	
	c. Koefisien X1 (Pelatihan)	0,399	-	-	
	d. Koefisien X2 (Motivasi)	0,421	-	-	
2.	Uji Persyaratan Analisis				
	a. Uji Normalitas	0,200	-	-	
	b. Uji Linearitas	Menggunakan scatterplot of residual dengan ketentuan -2 dan +2 dalam scatterplot			
3.	Analisis Koefisien Korelasi				
	a. Korelasi Parsial				
	• X1 (Efektivitas Pelatihan)	0,570	3,607	2,052	t hitung > t kritis (signifikan)

	• X2 (Motivasi Kerja)	0,572	3,622	2,052	t hitung > t kritis (signifikan)
	b. Korelasi Simultan (X1,X2)	0,776	F hitung = 20,372	F tabel = 3,35	F hitung > F kritis (signifikan)
4.	Determinasi R ²	0,601			

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen dinaikkan atau diturunkan. Berdasarkan tabel analisis regresi berganda (Lampiran 32.d) terlihat bahwa konstanta sebesar 34,397 sedangkan koefisien untuk efektivitas pelatihan akuntansi sebesar 0,399 dan koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0,421, dapat dituliskan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 34,397 + 0,399X_1 + 0,421X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, konstanta (α) sebesar 34,397 artinya jika efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya positif 34,397. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,399, artinya jika efektivitas pelatihan akuntansi nilainya tetap dan motivasi kerja pegawai dinaikkan 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,399 dan Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,421, artinya jika variabel motivasi kerja nilainya tetap dan efektivitas pelatihan akuntansi dinaikkan 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,421.

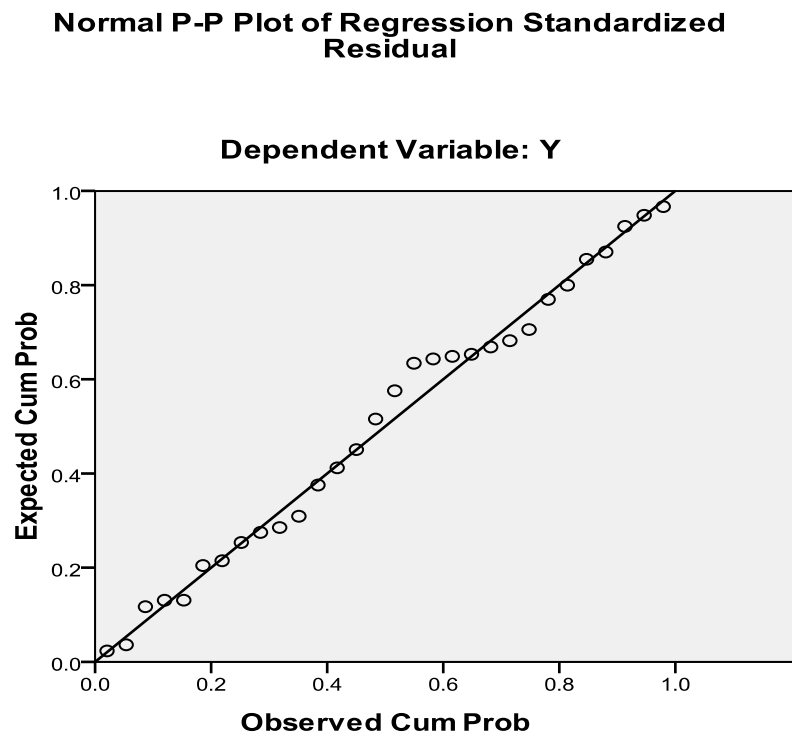
2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data kinerja pegawai (Y), efektivitas pelatihan akuntansi (X1) dan motivasi kerja (X2) menggunakan program SPSS versi 17 (Lampiran 33.a). Diketahui data pada variabel kinerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Data pada variabel X1 efektivitas pelatihan akuntansi memiliki nilai signifikansi 0,200 dan pada variabel X2 motivasi kerja nilai signifikansi juga 0,200 maka signifikansi semua variabel lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan semua variabel berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik.

Selain dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probability plot. Berikut hasil output yang berupa plot normalitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

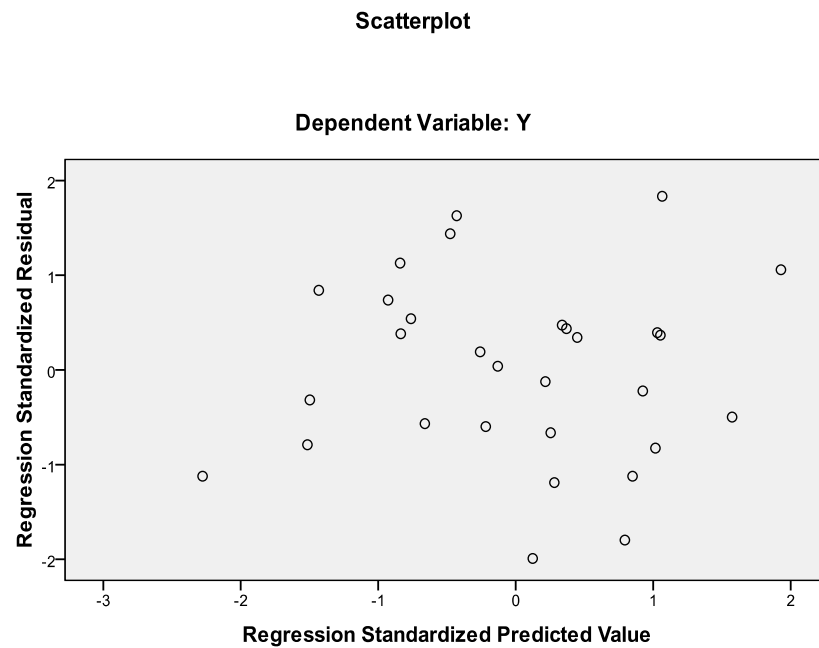


Gambar IV.8
Normal Probability Plot

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output scatterplot of residual dengan menggunakan SPSS 17, yaitu sebagai berikut :



Gambar IV.9
Scatterplot Of Residual

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik penyebaran terletak antara -2 dan +2, hal ini menyatakan asumsi linearitas antara Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sudah terpenuhi.

3. Analisis Koefisien Regresi

a. Uji Korelasi Parsial

Korelasi Parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial terdiri dari :

1) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja (Y) dan Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) apabila Motivasi Kerja (X2) konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja dan Efektivitas Pelatihan Akuntansi dapat dilihat pada tabel (Lampiran 33.e) berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika variabel Motivasi Kerja (X2) dikontrol, antara variabel Kinerja (Y) dan Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,570 yang berarti korelasi antara variabel X1 dan Y tidak begitu kuat tetapi tidak pula lemah karena nilai tidak begitu mendekati 0. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika Efektivitas Pelatihan Akuntansi tinggi maka Kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

2) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja (Y) dan Motivasi kerja (X2) apabila Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel (Lampiran 33.e) berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X2) mengindikasikan bahwa ketika dilakukan pengontrolan terhadap Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0,572, maka korelasi antara Kinerja (Y) dan Motivasi kerja (X2) tidak begitu kuat dan tidak pula lemah, karena nilai tidak mendekati 0. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

3) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

a) Pengajuan b_1 (Efektivitas Pelatihan Akuntansi)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 33.d), diperoleh t hitung sebesar 3,607 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ atau $30 - 2 - 1 = 27$. Didapat t kritis adalah 2,052 (Lampiran 31).

Dapat diketahui bahwa t hitung (3,607) > t kritis (2,052) jadi H_0 tidak diterima, kesimpulannya yaitu efektivitas pelatihan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) Pengajuan b_2 (Motivasi kerja pegawai)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 33.d), diperoleh t hitung sebesar 3,622 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ atau $30 - 2 - 1 = 27$. Didapat t kritis adalah 2,052 (Lampiran 31).

Dapat diketahui bahwa t hitung (3,622) > t kritis (2,052) jadi H_0 tidak diterima, kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Korelasi Simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua atau lebih variabel secara bersama-sama dengan variabel lain. Uji korelasi simultan ditunjukkan pada tabel (Lampiran 33.b) dengan melihat nilai R. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar (0,776) berarti nilai R termasuk kategori (0,60-0,799) maka keeratan hubungan antara Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) dan Motivasi kerja (X2) dengan variabel (Y) secara simultan kuat.

1. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel ANOVA (Lampiran 33.c)

Berdasarkan tabel F hitung sebesar 20,372. F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df^1 = k-1$ atau $3-1=2$, dan $df^2 = n-k$ atau $30-3=27$. Didapat F kritis adalah 3,35.

Dapat diketahui bahwa $F \text{ hitung } 20,372 > F \text{ tabel } 3,35$, sehingga peneliti dapat memutuskan untuk menolak H_0 , kesimpulannya yaitu Efektivitas Pelatihan Akuntansi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat ditunjukkan dalam tabel (Lampiran 33.b) dengan melihat R^2 . Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R^2 (R square) adalah 0,601 . Artinya bahwa kedua variabel bebas pada model regresi linear berganda di atas yakni variabel efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 60,1% dalam menjelaskan keragaman nilai yang terjadi pada variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

5. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan gejala autokorelasi.

Tabel IV.14

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

No	Uraian	Nilai	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	Multikolinieritas				
	a. Tolerance > 0,1	0,871			Tolerance
	b. VIF < 10	1,148			VIF
2.	Heteroskedastisitas				
	a. LnX1	0,219			Tidak signifikan pada 0,01
	b. LnX2	0,860			
3.	Autokorelasi				$dU < d < 4-dU$

a. D	1,813			(1,566<1,813<2,434)
b. dL	1,283	2,717	0,05	
c. dU	1,566	2,434	0,05	

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2012

Berdasarkan tabel IV.14 uji penyimpangan asumsi klasik dapat dijelaskan :

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 33.f)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Efektivitas Pelatihan Akuntansi (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebesar 0,871 yang berarti lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 1,148 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat nilai koefisien determinasi parameter dari variabel independennya. Berdasarkan hasil output (Lampiran 33.g terlihat bahwa koefisien parameter untuk variabel LnX1 sebesar 0,958 yang tidak signifikan pada 0,01 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan untuk variabel LnX2 sebesar 0,871 yang tidak signifikan pada 0,01 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji Durbin-Watson. Nilai d (Durbin-Watson) adalah 1,813 dapat dilihat pada model summary hasil autokorelasi (Lampiran 33.h). pada signifikansi 0,05, $n=30$ dan $k=2$. Diperoleh $dL= 1,283$ dan $dU= 1,566$. Jadi dapat dihitung $4-dU= 2,434$ dan $4-dL= 2,717$. Jadi dapat diketahui nilai d (Durbin-Watson) sebesar 1,813 terletak pada daerah $dU < d < 4-dU$ ($1,566 < 1,813 < 2,434$) maka H_0 diterima, jadi kesimpulannya yaitu tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan proses perhitungan yang telah dilakukan yaitu kepada 30 pegawai Koperasi Tankers Pertamina Perkapalan di Jakarta Utara mengenai Pengaruh Efektivitas Pelatihan Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan perhitungan jumlah total nilai variabel Efektivitas Pelatihan Akuntansi yang diperoleh 30 responden yang mengisi kuesioner adalah sebesar 2504, jumlah total nilai variabel Motivasi Kerja sebesar 2979 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 3284.

Berdasarkan perbandingan skor teoretis dengan skor rata-rata perhitungan Efektivitas Pelatihan Akuntansi didapat yaitu sebesar 79% maka variabel efektivitas pelatihan akuntansi dinilai cukup baik. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Efektivitas Pelatihan Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai koperasi. Semakin tinggi tingkat efektivitas pelaksanaan pelatihan akuntansi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai pada koperasi tankers pertamina perkapalan. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial t hitung (3,607) > t kritis (2,052), dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat sigifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan 30. Efektivitas pelatihan akuntansi yang dinilai baik ini didukung oleh keseriusan peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan dan juga peran instruktur dalam mengelola kegiatan pelatihan ini, sehingga dapat mendukung aktivitas pekerjaan peserta dalam menjalankan tugasnya dengan baik agar berjalan sesuai tujuan maupun visi dan misi koperasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan yang efektif

di koperasi tankers pertamina perkapalan memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai koperasi.

Berdasarkan perbandingan skor teoretis dengan skor rata-rata perhitungan motivasi kerja didapat yaitu sebesar 83%, maka variabel motivasi kerja pegawai dapat dikatakan baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Koperasi Tankers pertamina perkapalan. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat sigifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan 30 diperoleh t hitung (3,622) > t kritis (2,052). Motivasi kerja pegawai dinilai baik dikarenakan setiap pegawai di koperasi tankers pertamina perkapalan di Jakarta Utara memiliki dorongan untuk sukses dan mengembangkan diri dan juga ditunjang oleh dorongan dari luar diri seperti adanya pemberian penghargaan kepada pegawai, adanya umpan balik seperti pendapatan/gaji yang sesuai, hal tersebut dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi secara simultan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan (k-1,n-k) atau (2,27) menunjukkan F hitung (20,372) > F tabel (3,35). Yang berarti secara signifikansi ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai koperasi tankers pertamina perkapalan Jakarta Utara. Secara keseluruhan, pengaruh efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja pegawai juga dapat

dilihat dari R² (R square) yaitu sebesar 0,601. Keadaan ini dapat dijelaskan oleh efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja pegawai sebesar 60,1% sedangkan 39,9% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak keterbatasan dalam kegiatan penelitian, antara lain yaitu :

1. Keterbatasan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti dua variabel yaitu efektivitas pelatihan akuntansi dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai koperasi. Sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu diantaranya kepemimpinan, iklim organisasi, hubungan dalam organisasi, dll.
2. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni sampel penelitian hanya meliputi pegawai yang ada di koperasi tankers pertamina perkapalan Jakarta Utara.
3. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.
4. Kesibukkan responden sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses pengumpulan data.