

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Muhammadiyah merupakan organisasi sosial keagamaan yang memiliki berbagai sektor kegiatan di Indonesia, seperti ekonomi, kesehatan dan pendidikan. Muhammadiyah juga sangat memperhatikan perihal pengembangan sumber daya manusia, hal inilah yang mendorong para aktifis Muhammadiyah mengikhtiarkan berdirinya universitas di kota dimana Muhammadiyah lahir, Yogyakarta.

Organisasi Muhammadiyah pertama kali mempunyai gagasan untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah yang sudah direncanakan oleh Prof. Dr. Kahar Muzakir dalam berbagai kesempatan menyatakan perlunya didirikan Universitas Muhammadiyah. Ketika pimpinan pusat Muhammadiyah majelis pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah.

Barulah pada bulan Maret 1981, perjuangan keras yang dilakukan oleh beberapa aktivis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, S.H, Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, K.H. Ahmad Azar Basir, M.A. Ir. H. M.

Dasron Hamid, M. Sc., H.M. Daim Saleh, Drs. M. Amien Rais, TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, K.H. Ahmad Azar Basir, M.A. Ir. H. M. Dasron Hamid, M. Sc., H.M. Daim Saleh, Drs. M. Amien Rais, H.M.H. Mawardi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H. Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir. H. Basid Wahid, serta didukung oleh ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A.R. Fahrudin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlas Abror secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) yang berdiri dan berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, rektor UMY dijabat oleh TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai rektor IAIN Kalijaga Yogyakarta. Rektor selanjutnya dijabat oleh Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc., akan tetapi karena proses permintaan ijin menteri belum juga selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H.M.H. Mawardi menjadi rektor. Namun setelah ijin dari menteri selesai, ditetapkan kembali Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc. menjadi rektor UMY. Begitulah sejarah singkat perjuangan terbentuknya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Setelah berjuang cukup panjang dan sulit, akhirnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta saat ini memiliki 8 Fakultas untuk program Strata 1, 1 Fakultas untuk program D3, dan Program Pasca Sarjana atau S2. Berikut daftar fakultas dan program yang dimiliki oleh UMY :

- a. Fakultas Agama Islam

- b. Fakultas Ekonomi
- c. Fakultas Hukum
- d. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- e. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
- f. Fakultas Pendidikan Bahasa
- g. Fakultas Pertanian
- h. Fakultas Teknik
- i. Program Vokasi
- j. Program Pasca Sarjan

Hingga tahun 2016 saat ini, Universitas Muhamamdiyah sudah memiliki 23 prodi untuk program sarjana Strata 1, 9 Prodi untuk program Pasca Sarjana atau S2, dan 3 program D3.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

“Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan Nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.”

Visi tersebut sejalan dengan kebutuhan masyarakat sekarang yang harus melek masalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi namun juga tidak melupakan nilai – nilai islam agar bermanfaat untuk masyarkat banyak dan juga memiliki akhlak yang mulia.

b. Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Adapun misi yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban;
- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah;
- 3) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya;
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional;
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Tujuan Umum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

“Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.”

Tujuan tersebut berbanding lurus dengan kebutuhan sumber daya manusia masyarakat Indonesia yang harus memiliki ilmu pengetahuan teknologi yang semakin berkembang namun juga tidak melupakan akhlak yang harus dimilikinya serta berguna bagi

masyarakat banyak yang ada di Indonesia khususnya juga tidak menutup kemungkinan bermanfaat untuk dunia Internasional.

d. Tujuan Khusus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- 1) Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.
- 2) Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional.
- 3) Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- 4) Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
- 5) Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.

- 6) Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan / *stakeholders*.
- 7) Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.
- 8) Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.
- 9) Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

B. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada kepala bagian Tata Usaha setiap fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, kemudian kuesioner tersebut dibagikan secara langsung oleh kepala Tata Usaha setiap fakultas kepada semua tenaga kependidikan di Tata Usaha setiap fakultas. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 30 Mei 2016 dan diambil pada tanggal 11 Juni 2016. Dalam penelitian ini menyebarkan 105 kuesioner di seluruh tata usaha yang ada universitas Muhammadiyah Yogyakarta, di agama Islam menyebarkan 13 kuesioner, fakultas kedokteran 25 kuesioner, fakultas

teknik 20 kuesioner, fakultas politeknik 3 kuesioner, fakultas fisipol 18 kuesioner, fakultas hukum 11 kuesioner, fakultas ekonomi 13 kuesioner, dan fakultas pertanian 10 kuesioner.

Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan bagian tata usaha pada universitas muhammadiyah yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada tenaga kependidikan bagian tata usaha pada universitas muhammadiyah yogyakarta. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden disebarkan sebanyak 105 kuesioner. Adapun rekapitulasi penyebaran kuesioner dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 4.1

Rincian Penyebaran Kuisisioner

No.	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1	kuesioner yang disebar	105 kuesioner
2	kuesioner yang kembali	77 kuesioner
3	kuesioner tidak kembali	28 kuesioner
4	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0 kuesioner
5	Kuesioner yang dapat di olah	77 kuesioner

Sumber: lampiran 1

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa kuesioner yang diberikan kepada tenaga kependidikan bagian Tata Usaha pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 77 kuesioner. Jumlah responden yang diteliti oleh peneliti sebanyak 77 responden, kemudian

diklasifikasikan ke dalam beberapa golongan. Data yang ada diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti secara kualitatif. Analisis yang digunakan dengan bantuan tabel frekuensi dan prosentase.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat kurang dari 0,5% atau $< 0,05$. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
Saya menguasai bidang lain	0,000	0,05	Valid
Saya menjadi karyawan unggul	0,000	0,05	Valid
Pengetahuan yang lebih unggul	0,000	0,05	Valid
Kemampuan saya lebih unggul	0,000	0,05	Valid
Saya bisa mengatur waktu kerja	0,000	0,05	Valid
Bersikap baik kepada rekan kerja	0,000	0,05	Valid
Selalu tenang menghadapi masalah	0,000	0,05	Valid
Menyelesaikan pekerjaan baik	0,000	0,05	Valid
Saya mencari cara lain	0,000	0,05	Valid
Taat terhadap peraturan kerja	0,000	0,05	Valid
Absensi kehadiran	0,000	0,05	Valid
Jarak tempat tinggal ke kerjaan	0,000	0,05	Valid
Menaati peraturan	0,000	0,05	Valid
Peraturan menjadi motivasi	0,000	0,05	Valid
Bertanggung jawab	0,000	0,05	Valid
Bisa memanfaatkan waktu	0,000	0,05	Valid
Kedisiplinan dalam bekerja	0,000	0,05	Valid

Kebutuhan sandang dan papan	0,000	0,05	Valid
Memiliki kepastian ekonomi	0,000	0,05	Valid
Tempat tinggal yang layak	0,000	0,05	Valid
Memiliki hubungan yang baik	0,000	0,05	Valid
Hubungan baik dengan rekan kerja	0,000	0,05	Valid
Prestasi kerja yang dihargai	0,000	0,05	Valid
Dihargai sebagai karyawan	0,000	0,05	Valid
Promosi jabatan	0,000	0,05	Valid
Suasana kerja yang bagus	0,000	0,05	Valid
Melanjutkan pendidikan	0,000	0,05	Valid
Gaji yang sesuai dengan ketentuan	0,000	0,05	Valid
Gaji memenuhi kebutuhan hidup	0,000	0,05	Valid
Gaji sesuai dengan hasil kerja	0,000	0,05	Valid
Gaji sama dengan rekan kerja	0,000	0,05	Valid
Gaji sesuai tingkat kesulitan kerja	0,000	0,05	Valid
Gaji diterima sama dengan kerjaan	0,000	0,05	Valid
Insentif hasil tambahan	0,000	0,05	Valid
Adanya tunjangan kesehatan	0,000	0,05	Valid
Mendapat tunjangan hari tua	0,000	0,05	Valid
Dikasih tunjangan pangan	0,000	0,05	Valid
Memperoleh tunjangan hari raya	0,000	0,05	Valid
Diadakan liburan bersama	0,000	0,05	Valid
Memenuhi hasil pekerjaan	0,000	0,05	Valid
Menyelesaikan tugas tepat waktu	0,000	0,05	Valid
Bisa bekerja sama dengan baik	0,000	0,05	Valid
Mengerjakan pekerjaan yang baik	0,000	0,05	Valid
Membantu karyawan lain	0,000	0,05	Valid
Hasil kerja sesuai yang diharapkan	0,000	0,05	Valid
Memeriksa hasil kerja yang selesai	0,000	0,05	Valid
Pekerjaan sesuai kemampuan	0,000	0,05	Valid
Memberikan informasi rekan kerja	0,000	0,05	Valid
Membantu karyawan baru	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran)

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki sig. (2-tailed) < 0,05 dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sehingga semua *item* pertanyaan memenuhi syarat atau dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan mampu mewakili variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	PELATIHAN	0,898	Reliabel
2	DISIPLIN KERJA	0,697	Reliabel
3	MOTIVASI	0,848	Reliabel
4	KOMPENSASI	0,797	Reliabel
5	PRODUKTIVITAS KERJA	0,802	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Pelatihan sebesar 0,898, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,697, variabel Motivasi sebesar 0,848, variabel Kompensasi sebesar 0,797, dan variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,802 yang masing-masing nilai variabel lebih besar atau sama dengan 6% atau 0,6 (Sakran, 2003). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan sejauh mana responden dapat memberikan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Kategori yang digunakan sebagai berikut. Berdasarkan data

yang telah diperoleh dari pembagian kuesioner pada responden, maka dapat diketahui bahwa *mean*, *std deviation*, *maximum* dan *minimum* dari tiap – tiap variabel atau deskripsi statistik mengenai Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pelatihan

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

Pelatihan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya menguasai bidang lain	3	5	3,948052	0,626101
Saya menjadi karyawan unggul	3	5	3,701299	0,608383
Pengetahuan yang lebih unggul	3	5	3,480519	0,576066
Kemampuan saya lebih unggul	3	5	3,675325	0,637461
Saya bisa mengatur waktu kerja	3	5	3,818182	0,643332
Bersikap baik kepada rekan kerja	3	5	4,103896	0,502217
Selalu tenang menghadapi masalah	3	5	3,987013	0,472772
Menyelesaikan pekerjaan baik	3	5	3,688312	0,590712
Saya mencari cara lain	3	5	4,012987	0,549964
Taat terhadap peraturan kerja	3	5	3,935065	0,49571
			3,835065	

Sumber: Hasil Uji Kualitas Instrumenn (Lampiran 2)

Pada tabel 4.4 di atas menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Pelatihan. Variabel Pelatihan menunjukkan jumlah rata-rata 3,835065 dengan skor minimum ada diangka 3 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirasakan tenaga kependidikan bagian tata usaha adalah sudah baik atau tinggi.

2. Disiplin Kerja

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja	Min	Max	Mean	Std Deviation
Absensi kehadiran	2	5	4,25974	0,801357
Jarak tempat tinggal ke kerjaan	2	5	3,675325	0,849792
Menaati peraturan	2	5	3,883117	0,810686
Peraturan menjadi motivasi	2	5	3,753247	0,860781
Bertanggung jawab	2	5	3,714286	0,792351
Bisa memanfaatkan waktu	1	5	3,649351	0,956505
Kedisiplinan dalam bekerja	2	5	4,051948	0,686258
			3,855288	

Sumber : Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran 3)

Pada tabel 4.5 di atas menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja. Variabel nilai Disiplin Kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,855288 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dirasakan tenaga kependidikan bagian tata usaha adalah sudah baik atau tinggi.

3. Motivasi

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kebutuhan sandang dan papan	2	5	3,74026	0,67673
Memiliki kepastian ekonomi	2	5	3,792208	0,635313
Tempat tinggal yang layak	2	5	3,077922	0,644128
Memiliki hubungan yang baik	2	5	4,25974	0,695901
Hubungan baik dengan rekan kerja	2	5	4,116883	0,648359
Prestasi kerja yang dihargai	2	5	3,844156	0,629639
Dihargai sebagai karyawan	2	5	3,844156	0,670132
Promosi jabatan	2	5	3,558442	0,658817
Suasana kerja yang bagus	3	5	4,181818	0,57873
Melanjutkan pendidikann	2	5	3,636364	0,809631
			3,805195	

Sumber : Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran 4)

Pada tabel 4.6 di atas menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Motivasi. Variabel Motivasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,805195 dengan skor minimum ada diangka 2 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan tenaga kependidikan bagian tata usaha adalah sudah baik atau tinggi.

4. Kompensasi

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaji yang sesuai dengan ketentuan	2	5	3,818182	0,643332
Gaji memenuhi kebutuhan hidup	2	5	3,688312	0,654131
Gaji sesuai dengan hasil kerja	2	5	3,532468	0,735999
Gaji sama dengan rekan kerja	2	5	3,246753	0,69122
Gaji sesuai tingkat kesulitan kerja	2	5	3,571429	0,733208
Gaji diterima sama dengan kerjaan	2	5	3,38961	0,652038
Insentif hasil tambahan	2	5	3,831169	0,695901
Adanya tunjangan kesehatan	2	5	4,051948	0,759087
Mendapat tunjangan hari tua	2	5	3,948052	0,666809
Dikasih tunjangan pangan	2	5	3,935065	0,731575
Memperoleh tunjangan hari raya	2	5	4,038961	0,637461
Diadakan liburan bersama	1	5	3,506494	0,912247
			3,713203	

Sumber : Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran 5)

Pada tabel 4.7 di atas menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Kompensasi. Variabel Kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,713203 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan tenaga kependidikan bagian tata usaha adalah sudah baik atau tinggi.

5. Produktivitas Kerja

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Memenuhi hasil pekerjaan	3	5	4,116883	0,485961
Menyelesaikan tugas tepat waktu	3	5	4,077922	0,644128
Bisa bekerja sama dengan baik	2	5	4,194805	0,688992
Mengerjakan pekerjaan yang baik	2	5	3,974026	0,648359
Membantu karyawan lain	2	5	3,818182	0,806671
Hasil kerja sesuai yang diharapkan	3	5	4,012987	0,617582
Memeriksa hasil kerja yang selesai	3	5	4,116883	0,537392
Pekerjaan sesuai kemampuan	2	5	3,974026	0,606414
Memberikan informasi rekan kerja	2	5	4,077922	0,579615
Membantu karyawan baru	3	5	4	0,606977
			4,036364	

Sumber : Hasil Uji Kualitas Instrumen (Lampiran 6)

Pada tabel 4.8 di atas menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja. Variabel Produktivitas Kerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,036364 dengan skor minimum ada diangka 2 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dirasakan tenaga kependidikan bagian tata usaha adalah sudah baik atau tinggi.

D. Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Pria	56	72,7%
Wanita	21	27,3%
Total	77	100%

Sumber :Lampiran

Dari tabel 4.9 diatas yang diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin pria berjumlah 56 orang (72,7 %), dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 21 orang (27,3%). Dengan demikian, maka presentase terbesar dalam penelitian ini untuk jenis kelamin adalah pria dengan 56 orang responden atau 72,7%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.10
Responden Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Presentasi
18 – 27 tahun	5	6,5%
28 – 37 tahun	4	5,2%
38 – 47 tahun	40	51,9%
> 48 tahun	28	36,4%
Total	77	100%

Sumber : lampiran

Berdasarkan tabel 4.10 diatas yang telah diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan usia 18 – 27 tahun berjumlah 5 orang (6,5%), usia 28 – 37 tahun berjumlah 4 orang (5,2%), usia 38 – 37 tahun berjumlah 40 orang (51,9%), dan usia > 48 tahun berjumlah 28 Orang (36,4%). Maka yang mendominasi tenaga kependidikan bagian tata usaha berdasarkan usia adalah pada usia 38 – 47 tahun berjumlah 40 orang atau 51,9%.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.11
Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
0 – 5 tahun	7	9,1%
6 – 10 tahun	5	6,5%
11 – 15 tahun	5	6,5%
16 – 20 tahun	31	40,3%
> 20 tahun	29	37,7%
Total	77	100%

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang telah diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan lama waktu bekerja 0 – 5 tahun berjumlah 7 orang (9,1%), waktu bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 5 orang (6,5%), waktu bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 5 orang (6,5%), waktu bekerja 16 – 20 tahun berjumlah 31 orang (40,3%), dan waktu bekerja > 20 tahun berjumlah 29 orang (37,7%). Dengan demikian, mayoritas tenaga kependidikan dengan waktu bekerja 16 – 20 tahun mendominasi pekerjaan di bagian tata usaha.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin – Watson	Keterangan
1,975	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber : Hasil Uji Autokorelasi (Lampiran 11)

Uji Autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui nilai tabel diperlukan besarnya k (horizontal) yaitu banyaknya variabel independen dan jumlah sampel atau observasi. Dalam kasus ini jumlah variabel independen adalah 4 dan jumlah sampel adalah 77. Jika dalam tabel tidak ada nilai – nilai tersebut, gunakan angka yang mendekati. Hasil yang diperoleh dalam tabel adalah :

$$dl : 1, 515 \quad 4 - dl = 2, 485$$

$$du : 1, 739 \quad 4 - du = 2, 261$$

Maka jika dilakukan perhitungan adalah sebagai berikut:

$$DU < DW < 4 - DU$$

$$1,739 < 1,975 < 4 - 1,739$$

$$1,739 < 1,975 < 2,261$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika $DU < DW < 4 - DU$ maka model regresi tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dianggap bebas multikolinearitas jika tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,480	2,083	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,692	1,445	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,456	2,193	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,583	1,715	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Uji Multikolinearitas (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel 4.13 tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih dari 10, dengan demikian maka tidak ada variabel independen yang mengalami gejala multikolinearitas dalam persamaan regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah data mempunyai varian yang sama (homogen) atau data mempunyai varian yang tidak sama (heterogen). Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *gletser*. Jika nilai sig $>\alpha$ 0,05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tabel menunjukkan ringkasan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan	0,384	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,909	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,622	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,773	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Lampiran 13)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Pelatihan nilai sig sebesar 0,384, Disiplin Kerja nilai sig sebesar 0,909, Motivasi nilai Sig sebesar 0,622, dan Kompensasi nilai Sig sebesar 0,773, dengan hasil tersebut diketahui bahwa semua variabel independen memiliki signifikansi diatas α (0,05) yang berarti tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		77
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2,89792958
Most Extreme	Absolute	,074
Differences	Positive	,058
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,788

Sumber : Hasil Uji Normalitas (Lampiran 10)

Maka nilai signifikansi sebesar 0,788 besar dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan demikian bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikansi yang berarti data berdistribusi normal.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	14,845	3,752		3,956	,000
	Pelatihan	,396	,119	,430	3,326	,001
	Disiplin kerja	,248	,119	,224	2,082	,041
	Motivasi	,061	,117	,070	,527	,600
	Kompensasi	,035	,094	,044	,372	,711

Sumber : Hasil Analisis Data (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji linear berganda di atas diperoleh hasil output persamaan regresi *Standardized Coefficients*(beta) untuk pelatihan 0,430, yang berarti apabila pelatihan yang diberikan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$ (*p-value*) yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, sehingga dapat disimpulkan H1 menyatakan Pelatihan yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di terima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Standardized Coefficients (beta) untuk Disiplin Kerja 0,224, yang berarti apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan nilai signifikansi pada $0,041 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan H2 menyatakan

Disiplin Kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di terima karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Standardized Coefficients (beta) untuk Motivasi 0,070, apabila motivasi yang berikan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan buat perusahaan dan nilai signifikansi pada $0,600 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti Motivasi tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga H3 menyatakan Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di tolak karena nilai signifikansi lebih besar 0,05.

Standardized Coefficients (beta) untuk Kompensasi 0,044, pemberian kompensasi yang baik dan sesuai yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut dan nilai signifikansi pada $0,711 > 0,05$ (*p-value*) yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan H4 ditolak karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu : Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian tata usaha akan dilakukan pengujian secara parsial.

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Pelatihan	3,326	,001	Signifikan
Disiplin Kerja	2,082	,041	Signifikan
Motivasi	,527	,600	Tidak signifikan
Kompensasi	,372	,711	Tidak signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data (Lampiran 8)

a. Pengujian Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan secara parsial terhadap Produktivitas kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Pengujian Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

c. Pengujian Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

d. Pengujian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Uji secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

F hitung	Sig
13,137	0,000

Sumber: Hasil Analisis Data (Lampiran 9)

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, maka Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650(a)	,422	,390	2,977

Sumber : Hasil Analisis Data (Lampiran 11)

Dari tabel 4.19 di atas diketahui besarnya kontribusi variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan melihat hasil *Adjusted R Square* atau ($Adjusted R^2$)= 0,390 Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi menjelaskan perubahan pada Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha sebesar 39%% sedangkan sisanya yaitu 61%% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

G. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pelatihan

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil regresi

pada tabel regresi linear menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki nilai signifikan 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sehingga terbukti hipotesis pertama diterima.

Pelatihan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja, dikarenakan Pelatihan yang dilakukan telah tersusun secara baik sehingga pelatihan yang diberikan oleh narasumber akan dapat diterima dengan mudah oleh para peserta pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan yang diberikan semakin baik sehingga Produktivitas Kerja yang dilakukan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mukti Rahardjo (2011) bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Disiplin Kerja

Penurunan hipotesis kedua menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,041 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja sehingga hipotesis kedua diterima.

Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah.

Namun untuk penelitian hipotesis kedua (H2) sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2013) bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Motivasi

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil Regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,600 yang berarti lebih besar dari 0,05, jadi dapat ditarik kesimpulan hipotesis ketiga bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan sehingga terbukti hipotesis ketiga ditolak.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Menurut menurut Hani Handoko (2001), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi

sebaliknya apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan yang meningkat apabila terpenuhinya keinginan karyawan seperti memperoleh penghasilan, memperoleh penghargaan kerja, dan peningkatan karier. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan hipotesis yang ketiga mengenai motivasi adalah 0.600 lebih besar dari $\alpha = 0.05(5\%)$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketidaksignifikan ini disebabkan adanya pernyataan-pernyataan yang sensitif sehingga kebanyakan responden menjawab dengan ragu-ragu dan lebih memilih dengan jawaban netral. Prinsip motivasi tidak dapat diukur secara pasti karena menyangkut mengenai sifat dari seseorang. Dan masing-masing karyawan memiliki kepentingannya tersendiri, sehingga mereka cenderung menjawab dengan jawaban yang netral.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan Adiwinata dan Susanto (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini sesuai dengan yang telah dilakukan oleh Rumondor (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Kompensasi

Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil Regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,711 yang berarti lebih besar dari 0,05, jadi dapat ditarik kesimpulan hipotesis keempat bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan sehingga terbukti hipotesis keempat. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan sebagian besar dari responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang masa kerjanya lebih 16 – 20 tahun sehingga respon para responden untuk menjawab pernyataan yang berkaitan dengan variabel pengalaman kerja cenderung menghasilkan jawaban yang tidak positif. Dikarenakan mereka bekerja dengan loyalitas yang tinggi sehingga mereka tidak terlalu memikirkan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap apa yang telah mereka berikan buat perusahaan, sehingga berapapun kompensasi yang diterima mereka akan tetap bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa ketika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa cukup belum mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun atau tidak bagus bagi perusahaan. Jadi dapat dikatakan dampak dari kompensasi adalah dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan

pekerjaannya sehingga karyawan akan semakin meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliandri, Bagia, dan Suwendra (2014) yang menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga hipotesis keempat juga ditolak karena nilai signifikansinya $> 0,05$.