

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah KSPPS BTM Surya Madinah**

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis, Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syari'ah. KSPPS BTM Surya Madinah didirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor: 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002.

Adapun dasar pendirian KSPSS BTM Surya Madinah adalah:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 9 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pinjam oleh Koperasi.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 33 tahun 1998 tentang Pelaksanaan Modal Penyertaan pada koperasi.
- d. Keputusan Menteri Koperasi & PPK Republik Indonesia Nomor: 019/BH/MI/VII/1998 tanggal 24 Juli 1998.

- e. Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 20/PAD/MENEG I/II/2002 tertanggal 15 Februari 2002.
- f. Keputusan Menteri Negara Koperasi dari Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tanggal 10 September 2004.
- g. Peraturan Menteri Koperasi dari Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 11/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemupukan Modal Penyertaan pada Koperasi.

Keputusan Menteri Koperasi dari Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 16/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.

Dinamakan BTM Surya Madinah karena kata “Surya” berasal dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata “Madinah” merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan moto amanah dan barakah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barakah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barakah.

KSPPS BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industri kecil dan rumah tangga sehingga

mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya. BTM Surya Madinah awalnya beralamatkan di jalan Wachid Hasyim No. 62 kemudian pada tanggal 1 Mei 2006 pindah di jalan Wachid Hasyim No. 48 sampai sekarang. KSPPS BTM Surya Madinah memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat di Kecamatan Rejotangan, Pakel, dan Ngantru.

Produk yang dimiliki BTM Surya Madinah adalah dari penyaluran dana ada pembiayaan mudharabah, pembiayaan murabahah, pembiayaan musyarakah, IMBT, dan Qardh. Sedangkan untuk produk penghimpunan dana ada tabungan wadiah, deposito wadiah, dan berbagai produk lain seperti produk arisan, tabungan haji dan umroh serta tabungan tamasya dan tabungan pendidikan yang mulai di realialisasikan. KSPPS BTM Surya Madinah memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil, terbukti KSPPS BTM Surya Madinah makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.

## 2. Profil Lembaga

Nama Lembaga : Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah  
(KSPPS) BTM Surya Madinah

Alamat : Jalan Wahid Hasyim No. 48 Tulungagung

Telepon : (0355) 326607

Mulai Berdiri : 02 April 2002

Nomor Badan Hukum : 188.2/41/BH/424.75/2002

Tanggal Badan Hukum : 23 September 2002

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS Surya Madinah memiliki visi: “Menciptakan industri jasa keuangan yang sehat dan berkelanjutan dengan tetap berorientasi pasar”.

#### b. Misi

- 1) Menyediakan jasa layanan keuangan kepada anggota dan calon anggota serta Anggota Luar Biasa.
- 2) Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota Luar Biasa.
- 3) Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
- 4) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota.
- 5) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitasnya.

### 4. Struktur Organisasi

Untuk menjalankan roda organisasi, KSPPS BTM Surya Madinah dikendalikan oleh Dewan Pengawas, Penasehat dan Dewan Pengurus sebagai berikut:

## a. Badan Pengawas Syariah

Koordinator : Drs. Arief Sujono Pribadi  
Anggota : Marsyudi Al Asyhari, S.Sos.  
Anggota : Dr. Bahrudin Budi Santoso

## b. Badan Pengurus

Ketua : Drs. Bukhori  
Sekretaris : Wasono Nugrohadi, SH, MH.  
Bendahara : Drs. Dwi Sunarto

## c. Susunan Pengelola

Manager : Nur Syamsu, S.E.  
Manager Cabang : Drs. Dwi Purnanto  
Manager Cabang : Hudawi Abror, S.E  
Manager Cabang : Subhan Subhi, S. Ag.  
Kabag Marketing : Imam Rubai  
SDM dan Umum : Onang Guncahyo

## d. Staf Marketing : Bambang Setiawan, S.E

Staf Marketing : Arief Hermawan  
Staf Marketing : Dewi Asna D.  
Staf Marketing : Adi Sulistyono  
Staf Marketing : M Andrian  
Staf Marketing : Andri Agus W., S.Pd  
Staf Marketing : Nina Noviana

Staf Marketing	: Enik Nur Ngaini
Staf Marketing	: Henik Rahayu
Staf Marketing	: Hairina Widayanti, S.E
Staf Marketing	: Arip Wahyudi, S.E
Staf Marketing	: Mugianto
Staf Marketing	: Ahmad Rizani
Staf Marketing	: Suwanto
Staf Marketing	: Agus Irfan
Staf Marketing	: M Sayid Abdul Ghofar
e. Accounting	: Zulia Kurniawati
Accounting	: Inggal Sami Wilujeng
Accounting	: Eva Nasrul Ghozi, S.E
f. Kasir	: Rista Wijayanti
Kasir	: Erdianingsih Tri Oktasari
Kasir	: Enik Martapia
Kasir	: Marpiah
Kasir	: Eka Yuliana
Kasir	: Dwi Afi'ah
Kasir	: Novia Ika J.
Kasir	: Nur Ba'inah
g. Satpam	: Budi Wibowo
Satpam	: Hindra Wijaya
Satpam	: Mahbub

Satpam : Beny Setiawan

OB : Samsul Arifin

## B. Deskriptif Data

Uji deskriptif responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan BTM Surya Madinah Cabang Tulungagung. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja responden.

### 1. Data jumlah kuesioner yang disebar

Table berikut ini menyajikan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden.

Tabel 4.1  
Data sampel penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	37	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	37	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019

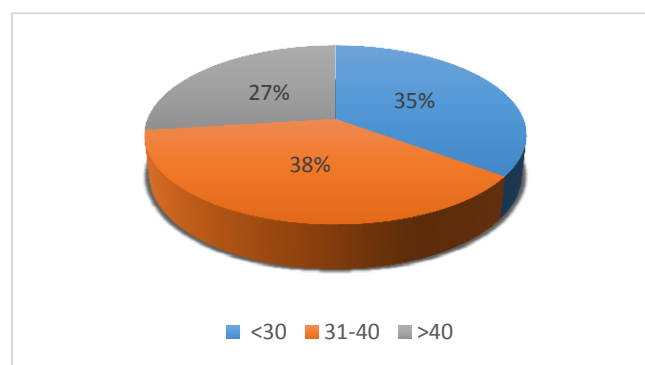
### 2. Deskripsi responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan pengalaman kerja

Table berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan pengalaman kerja.

#### a. Usia Responden

Adapun data yang diperoleh, responden berdasarkan usia yang menjadi karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung sebagian besar adalah responden yang berumur 30 sampai 40 tahun.

Gambar 4.1  
Diagram lingkaran usia



Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

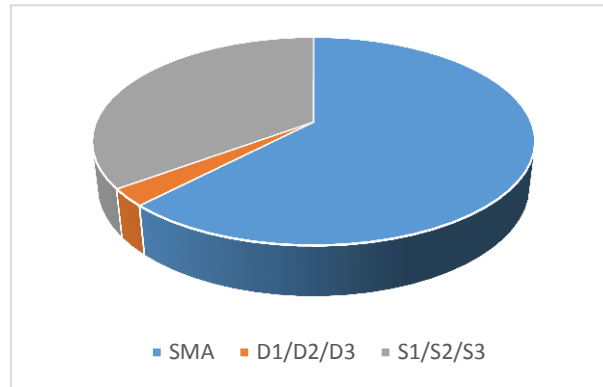
Dari diagram 4.1 diatas diketahui bahwa dari 37 responden, jumlah responden yang berusia <30 tahun sebanyak 35%, responden yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 38%, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 27%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTM Surya Madinah sebagian besar berusia 31 sampai 40 tahun.

#### b. Pendidikan Responden

Adapun data yang diperoleh, responden berdasarkan pendidikan yang menjadi karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung sebagian besar adalah koresponden yang pendidikan SMA/Sederajat.



Gambar 4.2  
Diagram Lingkaran Pendidikan



Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari diagram 4.2 di atas diketahui bahwa dari 37 responden, jumlah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 23 orang, responden dengan pendidikan D1/D2/D3 sebanyak 1 orang, dan responden dengan pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung pendidikan terakhirnya adalah SMA/Sederajat.

#### c. Jenis Kelamin

Adapun data yang diperoleh, responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung sebagian besar adalah koresponden yang berjenis kelamin laki laki.

Gambar 4.3  
Diagram Jenis Kelamin



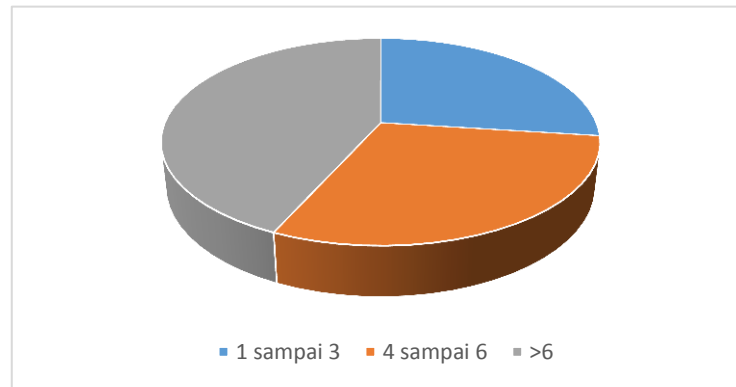
Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari diagram 4.3 di atas diketahui bahwa dari 37 responden, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung jenis kelaminnya adalah laki-laki.

#### d. Pengalaman Kerja

Adapun data yang diperoleh, responden berdasarkan pengalaman kerja yang menjadi karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung sebagian besar adalah koresponden yang berjenis kelamin laki laki.

Gambar 4.4  
Diagram Pengalaman Kerja



Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari diagram 4.4 di atas diketahui bahwa dari 37 responden, jumlah responden dengan pengalaman bekerja selama 1 sampai 3 tahun sebanyak 10 orang, responden dengan pengalaman bekerja selama 4 sampai 6 tahun sebanyak 11 orang dan responden dengan pengalaman bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung pengalaman bekerja sudah lebih dari 6 tahun.

### C. Hasil Analisis Data

Setelah melakukan penelitian di lapangan dan data-data yang diperlukan dari berbagai sumber telah terkumpul, pada bab ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu. Data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden yang merupakan karyawan dari BTM Surya Madinah Tulungagung yang berjumlah 37 responden sesuai dengan jumlah hitung sampel. Data yang telah diperoleh dianalisis melalui analisis variable-variabel independen berupa

etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Perhitungan variable-variabel tersebut dilakukan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 21.0*. Berikut ini deskripsi statistic berdasarkan data yang telah diolah dengan program *IBM SPSS Statistics 21.0*.

#### 1. Deskripsi Variable Penelitian

Angket telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri atas 31 item pernyataan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

- a. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur etika kerja (X1)
- b. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur motivasi kerja (X2)
- c. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur lingkungan kerja (X3)
- d. 7 (tujuh) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y)

Dalam penentuan skala, maka digunakan skala pengukuran atau rentang skala. Untuk penentuan rentang skala item pernyataan dengan rentang skala sebagai berikut<sup>92</sup>:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

---

<sup>92</sup> Bilson Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2002), hlm.288.

$m$  = Skor maksimal yang mungkin terjadi

$n$  = Skor minimal yang mungkin terjadi

$b$  = Jumlah kelas (kategori) yang diinginkan

Kemudian perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah

- a. 1,00-1,80 = Sangat Buruk
- b. 1,81-2,60 = Buruk
- c. 2,61-3,40 = Cukup Baik
- d. 3,41-4,20 = Baik
- e. 4,21-5,00 = Sangat Baik

Menggambarkan tanggapan responden dan menguraikan secara rinci jawaban dari setiap responden dimana dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala perhitungan skor tiap variable sebagai berikut<sup>93</sup>:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

$n$  = Jumlah sampel

---

<sup>93</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2005), hlm.225.

m = Jumlah jawaban tiap item

Sehingga hasilnya:

$$RS = \frac{37(5-1)}{5} = \frac{37(4)}{5} = 29,6$$

Untuk membuat rentang skala karena 37 adalah nilai terendah, maka 37 di tambah dengan nilai RS sampai hasil tertinggi yaitu:

- a. 37 – 66.5 = Sangat Tidak Baik
- b. 66.6 – 96.2 = Tidak Baik
- c. 96.3 – 125.9 = Cukup
- d. 126 – 155.6 = Baik
- e. 155.7 – 185.3 = Sangat Baik

Berdasarkan rentang skala di atas, maka hasil yang diperoleh dari jawaban responden akan dipaparkan deskripsinya berikut ini:

- a. Variable Etika Kerja (X1)

**Table 4.2**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Etika Kerja**

Jawaban	Jumlah	Presentasi
Sangat Setuju	118	40,4%
Setuju	142	48,6%
Ragu-ragu	32	11%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	292	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Data pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwa untuk variable etika kerja yang diwakili oleh 8 item pertanyaan

menyatakan 40,4% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 48,6% menyatakan setuju, dan 11% menyatakan ragu-ragu.

b. Variable Motivasi Kerja (X2)

**Table 4.3**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja**

Jawaban	Jumlah	Presentasi
Sangat Setuju	113	38,2%
Setuju	156	52,7%
Ragu-ragu	27	9,1%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	296	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Data pada table 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk variable motivasi kerja yang diwakili oleh 8 item pertanyaan menyatakan 38,2% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 52,7% menyatakan setuju, dan 9,1% menyatakan ragu-ragu.

c. Variable Lingkungan Kerja (X3)

**Table 4.4**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja**

Jawaban	Jumlah	Presentasi
Sangat Setuju	103	34,8%
Setuju	167	56,4%
Ragu-ragu	26	8,8%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	296	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Data pada table 4.4 di atas menunjukkan bahwa untuk variable motivasi kerja yang diwakili oleh 8 item pertanyaan menyatakan 34,8%

responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 56,4% menyatakan setuju, dan 8,8% menyatakan ragu-ragu.

d. Variable Kinerja Karyawan (Y)

**Table 4.5**  
**Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja**

Jawaban	Jumlah	Presentasi
Sangat Setuju	103	34,8%
Setuju	167	56,4%
Ragu-ragu	26	8,8%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	296	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Data pada table 4.5 di atas menunjukkan bahwa untuk variable motivasi kerja yang diwakili oleh 7 item pertanyaan menyatakan 34,8% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 56,4% menyatakan setuju, dan 8,8% menyatakan ragu-ragu.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti.<sup>94</sup> Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Jumlah responden

---

<sup>94</sup> Husein Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, (Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama, 2000), hlm.135.



dalam penelitian ini adalah 37 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya  $r_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 0,3246 ( $df = n - 2 = 37 - 2 = 35$ ) dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5%.

Berikut adalah hasil dari pengujian validasi pada masing-masing butir kuesioner yang disebar pada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung:

Table 4.6  
Uji Validitas Etika Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X1.1.1	29.65	.643	0,3246	Valid
X1.1.2	30.00	.461	0,3246	Valid
X1.1.3	29.97	.576	0,3246	Valid
X1.1.4	29.65	.503	0,3246	Valid
X1.2.1	29.86	.393	0,3246	Valid
X1.2.2	29.73	.400	0,3246	Valid
X1.2.3	29.81	.600	0,3246	Valid
X1.2.4	29.89	.592	0,3246	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.6 seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari X1.1.1 sampai X1.2.4 variabel etika kerja (X1) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* positif dan lebih besar di banding 0,3246 dan apabila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3246 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan etika kerja yang

tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian kedepannya.

Table 4.7  
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X2.1.1	29.76	.521	0,3246	Valid
X2.1.2	29.81	.527	0,3246	Valid
X2.1.3	30.03	.466	0,3246	Valid
X2.1.4	29.95	.408	0,3246	Valid
X2.2.1	30.11	.424	0,3246	Valid
X2.2.2	30.05	.405	0,3246	Valid
X2.2.3	30.32	.422	0,3246	Valid
X2.2.4	30.24	.397	0,3246	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.7 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari X2.1.1 sampai X2.2.4 variabel motivasi kerja (X2) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* positif dan lebih besar di banding 0,3246 dan apabila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3246 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan motivasi kerja yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian kedepannya.

Table 4.8  
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X3.1.1	29.68	.444	0,3246	Valid
X3.1.2	29.70	.560	0,3246	Valid
X3.2.1	29.84	.521	0,3246	Valid
X3.2.2	29.81	.593	0,3246	Valid
X3.2.3	30.03	.463	0,3246	Valid
X3.2.4	29.95	.635	0,3246	Valid
X3.2.5	29.84	.461	0,3246	Valid
X3.2.6	29.73	.179	0,3246	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.8 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari X3.1.1 sampai X3.2.6 variabel lingkungan kerja (X1) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* positif dan lebih besar di banding 0,3246 dan apabila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3246 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan lingkungan kerja yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian kedepannya.

Table 4.9  
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
Y1.1.1	25.65	.486	0,3246	Valid
Y1.1.2	25.76	.337	0,3246	Valid
Y1.2.1	25.54	.503	0,3246	Valid
Y1.2.2	25.59	.620	0,3246	Valid
Y1.2.3	25.59	.504	0,3246	Valid
Y1.3.1	25.62	.536	0,3246	Valid
Y1.3.2	25.59	.482	0,3246	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.9 diatas seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari Y1.1.1 sampai Y1.3.2 variabel kinerja karyawan (Y) adalah **valid**. Hal tersebut dikarenakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* positif dan lebih besar di banding 0,3246 dan apabila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3246 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian, butir-butir pernyataan kinerja karyawan yang tertera dalam kuesioner layak untuk digunakan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian kedepannya.

#### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.

Adapun hasil pengujian reliabilitas variable Etika Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y):

Table 4.10  
Uji Reliabilitas Instrument Etika Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.10 diatas, nilai *cronbach's alpha* untuk variable etika kerja (X1) adalah 0,796. Maka dapat diketahui variable etika kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara  $0,79 < r \leq 0,80$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable etika kerja (X1) adalah **reliable tinggi**.

Table 4.11  
Uji Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.11 diatas, nilai *cronbach's alpha* untuk variable motivasi kerja (X2) adalah 0,702. Maka dapat diketahui variable motivasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara

$0,70 < r \leq 0,80$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja (X2) adalah **reliable tinggi**.

Table 4.12  
Uji Reliabilitas Instrument Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.12 diatas, nilai *cronbach's alpha* untuk variable lingkungan kerja (X3) adalah 0,770. Maka dapat diketahui variable lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara  $0,77 < r \leq 0,80$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja (X3) adalah **reliable tinggi**.

Table 4.13  
Uji Reliabilitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.13 diatas, nilai *cronbach's alpha* untuk variable kinerja karyawan (Y) adalah 0,774. Maka dapat diketahui variable kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara  $0,77 < r \leq 0,80$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kinerja karyawan (Y) adalah **reliable tinggi**.

### 3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *kolmogotow-smirnov*. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan pendekatan *kolmogotow-smirnov*:

Table 4.14  
Hasil Uji Normalitas Data dengan *kolmogotow-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36528165
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.082
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan table 4.14 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,343. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ ) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- a. Nilai sig. atau signifikansi  $< 0,05$ , distribusi data tidak normal;
- b. Nilai sig. atau signifikansi  $> 0,05$ , distribusi data adalah normal

Pada data hasil uji normalitas didapat bahwa nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar 0,343 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal karena memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan dengan variable independen lainnya dalam satu model.<sup>95</sup> Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu jika variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas masing-masing variable

---

<sup>95</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Edisi Ketujuh, Semarang: Universitas Diponegoro, 2013) hlm. 91-113.



Table 4.15  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Correlations			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients						Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	8.278	7.004		1.182	.246					
Etika_Kerja	.140	.154	.163	.913	.368	.308	.157	.138	.716	1.396
Motivasi_Kerja	.143	.176	.142	.812	.423	.234	.140	.123	.742	1.347
Lingkungan_Kerja	.349	.139	.388	2.514	.017	.422	.401	.380	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil pengujian multikolinieritas pada table 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah 1,396 (variable etika kerja), 1,347 (variable motivasi kerja), dan 1,044 (variable lingkungan kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa variable terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>96</sup> Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, tetapi jika variannya

<sup>96</sup> Umar Husain, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 179

tidak sama atau berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Hal ini bisa dilihat table uji glejser dibawah ini:

Table 4.16  
Hasil uji glejser

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Correlations			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Zero-order	Partial	Part	Statistics	
	B	Std. Error	Beta						Tolerance	VIF
(Constant)	8.278	7.004		1.182	.246					
Etika_Kerja	.140	.154	.163	.913	.368	.308	.157	.138	.716	1.396
Motivasi_Kerja	.143	.176	.142	.812	.423	.234	.140	.123	.742	1.347
Lingkungan_Kerja	.349	.139	.388	2.514	.017	.422	.401	.380	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Pengambilan keputusan dalam uji glejser dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai sig.  $> 0,05$ .<sup>97</sup> Berdasarkan table *coefficients* table 4.16 di atas, dengan menggunakan RES2 sebagai variable dependen diperoleh nilai sig. Etika Kerja (X1) sebesar 0,368; Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,423; Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,017. Karena nilai sig. dari semua variable  $> 0,05$ ; maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

<sup>97</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Edisi Ketujuh, Semarang: Universitas Diponegoro, 2013) hlm. 113

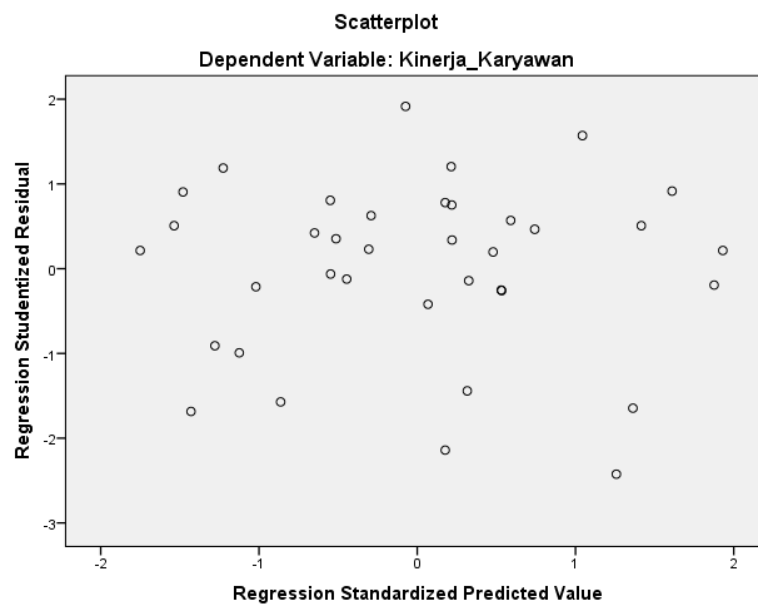
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat pula dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.<sup>98</sup>

Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola,
- 2) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0,
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Berikut adalah hasil uji *scatterplot* heteroskedastisitas:

Gambar 4.5  
Hasil Uji *Scatterplot* heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

<sup>98</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hlm. 79

Pada gambar *Scatterplot* 4.5 atas terlihat bahwa titik-titik meyebar tidak membentuk pola yang teratur. Jaid dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>99</sup>

- 1) Jika  $DW < dL$  atau  $DW > 4 - dL$ , berarti dapan autpkorelasi
- 2) Jika  $DW$  terletak antara  $dU$  dan  $4 - dU$ , berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika  $DW$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $4 - dU$  dan  $4 - dL$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti<sup>100</sup>

Table 4.17  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.179	2.470	.247	3.614	3	33	.023

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Etika\_Kerja

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

<sup>99</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hlm. 80

<sup>100</sup> Mimit Primyastanto, *Pengelolaan Sumber Daya Perikanan melalui Kelembagaan Local dalam rangka Pemberdayaan Masyarakat Bebas Kearifan Local di Pesisir Selat Madura*, (Malang: Penerbit Gunung Samudera, 2015), hlm. 72-23

Data hasil output hasil autokorelasi table 4.44 terlihat angka Durbin Watson sebesar 2,470 dengan nilai dL sebesar 3,614 dan nilai dU 1,741. Jika dilihat dari Durbin Watson, diketahui nilai DW < dL yang artinya terjadi autokorelasi positif. Karena regresi mengandung masalah autokorelasi positif maka diperlukan tindakan perbaikan.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pola hubungan antara variable independen (etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) dengan variable dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi berganda dapat dijelaskan pada table berikut:

Table 4.18  
Hasil Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.278	7.004		
Etika_Kerja	.140	.154	.163	.913	.368
Motivasi_Kerja	.143	.176	.142	.812	.423
Lingkungan_Kerja	.349	.139	.388	2.514	.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari table diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = (8.278) + 0,140 X_1 + 0,143 X_2 + 0,349 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Etika Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar (8.278) menyatakan bahwa jika satu satuan etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap (konstan) maka kinerja karyawan yang diperoleh akan menurun sebesar 8.278.
- b. Koefisien regresi X1 (etika kerja) sebesar 0,140 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan etika kerja, maka akan meningkatkan partisipasi karyawan sebesar 0,140. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan satu satuan etika kerja maka partisipasi karyawan akan menurun sebesar 0,140.
- c. Koefisien regresi X2 (motivasi kerja) sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi kerja, maka akan meningkatkan partisipasi karyawan sebesar 0,143. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan satu satuan motivasi kerja maka partisipasi karyawan akan menurun sebesar 0,143.
- d. Koefisien regresi X3 (lingkungan kerja) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja, maka akan

meningkatkan partisipasi karyawan sebesar 0,349. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan satu satuan lingkungan kerja maka partisipasi karyawan akan menurun sebesar 0,349.

## 6. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dalam melayani anggota

H2: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dalam melayani anggota

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung dalam melayani anggota.

H4: Secara bersama sama etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan hanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara persial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen, dimana jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikannya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara persial atau sendiri-sendiri variable dependen. Maka hasilnya sebagai berikut:

Table 4.19  
Hasil Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.278	7.004		1.182	.246
Etika_Kerja	.140	.154	.163	.913	.368
Motivasi_Kerja	.143	.176	.142	.812	.423
Lingkungan_Kerja	.349	.139	.388	2.514	.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data table 4.19 diatas menunjukkan bahwa etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Variable etika kerja (X1)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada table yang menyatakan bahwa bahwa table coefficients di atas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  variable etika kerja yaitu 0,913. Sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 2,733 dengan taraf signifikan 0,05. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,913 < 2,733$  dan nilai sig.  $0,368 > 0,05$  yang berarti semuanya ditolak. Oleh karena itu, dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti.



## 2) Variable motivasi kerja (X2)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada table yang menyatakan bahwa bahwa table coefficients di atas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  variable lingkungan kerja yaitu 0,812. Sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 2,733 dengan taraf signifikan 0,05. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,812 < 2,733$  dan nilai sig.  $0,432 > 0,05$  yang berarti semuanya ditolak. Oleh karena itu, Oleh karena itu, dengan demikian hipotesis kedua tidak terbukti.

## 3) Variable lingkungan kerja (X3)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada table yang menyatakan bahwa bahwa table coefficients di atas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  variable lingkungan kerja yaitu 2,514. Sedangkan untuk  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 2,733 dengan taraf signifikan 0,05. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $2,514 < 2,733$  dan nilai sig.  $0,017 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi.

## b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F adalah uji statistic yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikannya. Jika nilai sig. lebih kecil dari

0,05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variable independen terhadap variable dependen adalah signifikan.

Table 4.20  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.164	3	22.055	3.614	.023 <sup>b</sup>
	Residual	201.404	33	6.103		
	Total	267.568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Etika\_Kerja

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari hasil output diatas (*ANOVA*) table 4.20 diatas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,614 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa ( $3,614 > 2,87$ ) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil dari taraf signifikasi ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji statistic menunjukkan bahwa variable independen (Etika Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

#### 7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variable independen dalam menerangkan variable dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variable idependen (Etika

Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja) terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan).

Table 4.21  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.179	2.470	.247	3.614	3	33	.023

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Etika\_Kerja

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

Dari table 4.21 diatas, dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,247 atau 24,7%. Berarti variable-variabel independen yaitu Etika Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja, mampu menjelaskan variable dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 24,7%. Sedangkan sisanya (100% - 24,7% = 75,3%) ditentukan atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.