

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KUD Tani Wilis

KUD Tani wilis adalah suatu organisasi koperasi yang bedomisili di kecamatan Sendang kabupaten Tulungagung. Koperasi ini berdiri pada tanggal 17 Februari 1973 dengan bentuk Badan Usaha Unit Desa (BUUD) “Tani Wilis” Kecamatan Sendang berdasarkan SK Bupati KDH Tk.II Tulungagung Nomor: 413/II/73. Kemudian pada tanggal 14 Juli 1980 nama Badan Usaha Unit Desa (BUUD) berubah menjadi Koperasi Unit Desa (KUD) ”TANI WILIS” Kecamatan Sendang dengan Badan Hukum Nomor : 4532 A / BH / II / 80. Pada Tanggal 18 Agustus 1981 KUD Tani Wilis masuk menjadi anggota Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI) Pusat Jakarta. (Nomor Anggota : NA.103/VIII/29-GKSI/81) dan pada bulan Desember 1982 KUD Tani Wilis masuk menjadi anggota Pusat Koperasi Unit Desa (PUSKUD) Propinsi Jawa Timur. (Nomor Anggota : 425).

Nama “Tani Wilis” memiliki makna yang sangat dalam bagi para pendiri KUD Tani Wilis. Nama “Tani” berarti suatu jenis pekerjaan atau mata pencaharian yang lazim dilaksanakan oleh warga pedesaan atau pegunungan yang meliputi bidang pertanian tanaman pangan termasuk *holtikultura*, pertanian perkebunan, peternakan dan perikanan. Sedangkan

nama “Wilis” mengambil dari nama gunung yang menaungi wilayah kecamatan Sendang yakni *Gunung Wilis*. Nama “Wilis” dari bahasa Jawa kawi juga berarti warna *Hijau* yang identik dengan istilah *Kesuburan* atau *Kemakmuran*. Jadi nama “TANI WILIS” secara umum mengandung maksud dan tujuan didalam wadah koperasi yang di ilhami oleh semangat kebersamaan dan kekeluargaan bertekad maju bersama dengan memberdayakan potensi alam yang subur atas karunia Tuhan Yang Maha Esa untuk meraih kesejahteraan atau kemakmuran anggotanya. Nama “Sendang” sendiri selain sebagai nama kecamatan juga memiliki makna Kolam atau Sumber air yang selalu menggenang tiada hentinya sebagai sumber kehidupan. Nama “SENDANG” bilamana di eja juga mengandung makna “ SEsarengan NDandosi ekonomine ANGgota “. .

Wilayah kerja KUD “TANI WILIS” meliputi seluruh wilayah Pemerintahan Kecamatan Sendang, yang terdiri dari 11 (sebelas) desa yaitu Desa Kedoyo, Desa Nglutung, Desa Talang, Desa Krosok, Desa Dono, Desa Tugu, Desa Picisan, Desa Nyawangan, Desa Sendang, Desa Nglurup dan Desa Geger. Sedangkan unit usaha yang dikelola KUD Tani Wilis sampai tahun 2015 ini terdiri dari Unit Penggilingan Padi (RMU), Unit Pelayanan Listrik, Unit Pabrik Pengolahan Makanan Ternak (PMT), Unit Pertokoan, Unit Produksi Susu dan Unit Simpan Pinjam. Sampai saat ini KUD Tani Wilis mampu menghimpun anggota

sebanyak 1.597 orang yang tersebar kedalam 32 kelompok anggota diwilayah kecamatan sendang.

2. Visi dan Misi KUD Tani Wilis

a. Visi

Menjadi organisasi ekonomi yang kuat, berwibawa serta mendapat dukungan penuh anggota dan masyarakat.

b. Misi

- 1) Membangun kesadaran anggota dan masyarakat untuk menolong dirinya sendiri dalam memperbaiki kondisi ekonomi dan sosialnya melalui kehidupan berkoperasi.
- 2) Meningkatkan daya saing dan mengembangkan pasar produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh anggota dan masyarakat serta melayani kebutuhan ekonominya secara berkelanjutan melalui unit-unit usaha yang dikelola dengan profesional.

3. Struktur Organisasi KUD Tani Wilis

a. Manajer Utama : Drh. Didik Isdiyanto

b. Pengawas

1) Koordinator : Martam

2) Anggota : Misnun

3) Anggota : Suminto

4) Pengurus

1) Ketua I : Ibnu Sutoyo, S.Sos.,MM

- 2) Ketua II : Hadi Sugito
- 3) Sekretaris I : Bambang Soegeng
- 4) Sekretaris II : Sujadi
- 5) Bendahara : Suwanto

B. Deskriptif Data Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	35	61,4%
2.	Perempuan	22	38,6%
TOTAL		57	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 57 responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin perempuan. Responden dengan jenis laki-laki sebanyak 61,4 % atau 35 responden. Sedangkan responden perempuan sebanyak 38,6 % atau 22 responden.

2. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang umur dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik responden berdasarkan umur**

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	< 30 tahun	14	24,6%
2.	30-40 tahun	18	31,6%
3.	41-50 tahun	19	33,3%
4.	> 50 tahun	6	10,5%
TOTAL		57	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 menjelaskan karakteristik umur responden. Umur < 30 tahun sebanyak 14 responden atau 24,6%. Umur 30-40 tahun sebanyak 18 responden atau 31,6%. Umur 41-50 tahun sebanyak 19 responden atau 33,3%. Dan umur > 50 tahun sebanyak 6 responden atau 10,5%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang pendidikan terakhir dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	3	5,3%
2.	SMP	5	8,8%
3.	SMA	28	49,1%
4.	D1	2	3,5%
5.	D3	4	7,0%
6.	S1	13	22,8%
7.	S2	2	3,5%
TOTAL		57	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dijelaskan bahwa dari 57 responden. Yang

berpendidikan terakhir SD terdapat 3 responden atau 5,3%. Yang berpendidikan terakhir SMP terdapat 5 responden atau 8,8%. Yang berpendidikan terakhir SMA terdapat 28 responden atau 49,1%. Yang berpendidikan terakhir D1 terdapat 2 responden atau 3,5%. Yang berpendidikan terakhir D3 terdapat 4 responden atau 7,0%. Yang berpendidikan terakhir S1 terdapat 13 responden atau 22,8%. Yang berpendidikan terakhir S2 terdapat 2 responden atau 3,5%. Dari situ dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang berpendidikan terakhir SMA yakni sebesar 28 responden atau 49,1%.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang lamanya bekerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 10 tahun	16	28,1%
2.	10-20 tahun	23	40,4%
3.	21-30 tahun	12	21,1%
4.	> 30 tahun	6	10,5%
TOTAL		57	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling lama bekerja yaitu responden dengan lama kerja 10-20 tahun yang berjumlah 23 orang atau 40,4%. Diikuti responden dengan lama kerja < 10 tahun berjumlah 16 atau 28,1%. Diikuti responden dengan lama kerja 21-30 tahun yang berjumlah 12 orang atau 21,1%. Dikuti responden dengan lama kerja > 30 tahun berjumlah 6 orang atau 10,5%.

C. Data Penyajian Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan angket atau kuisioner yang telah disediakan kepada responden. Angket yang akan digunakan oleh peneliti berupa pernyataan-pernyataan yang disertai alternatif jawaban. Berikut ini merupakan data hasil-hasil angket atau kuisioner mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap data kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Pernyataan X1.1.1 : Penghasilan yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	2	3,5%	10
2	Setuju	4	24	42,1%	96
3	Netral	3	21	36,8%	63
4	Tidak setuju	2	10	17,5%	20
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	189
Rata-Rata					3,32

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 24 (42,1%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 2 (3,5%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika penghasilan yang diterima sudah sangat memuaskan.

Tabel 4.6

**Pernyataan X1.2.1 : Keselamatan kerja atau terjadi kecelakaan
kerja dijamin oleh perusahaan**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	2	3,5%	10
2	Setuju	4	15	26,3%	60
3	Netral	3	30	52,6%	90
4	Tidak setuju	2	10	17,5%	20
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	180
Rata-Rata					3,16

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 30 (52,6%) yang menyatakan netral, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 2 (3,5%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung netral jika keselamatan kerja atau terjadi kecelakaan kerja dijamin oleh perusahaan.

Tabel 4.7

**Pernyataan X1.3.1 : Atasan selalu mengkomunikasikan dengan
bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian
tugas**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	7	12,3%	35
2	Setuju	4	14	24,6%	56
3	Netral	3	26	45,6%	78
4	Tidak setuju	2	10	17,5%	20
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	189
Rata-Rata					3,32

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 26 (45,6%) yang menyatakan netral, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 7 (12,3%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung netral jika atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.

Tabel 4.8

Pernyataan X1.3.2 : Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	5	8,8%	25
2	Setuju	4	29	50,9%	116
3	Netral	3	23	40,4%	69
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	210
Rata-Rata					3,68

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 29 (50,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 5 (8,8%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.

Tabel 4.9

Pernyataan X1.4.1 : Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	16	28,1%	80
2	Setuju	4	28	49,1%	112
3	Netral	3	13	22,8%	39
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	231
Rata-Rata					4,05

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 28 (49,1%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 13 (22,8%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.10

Pernyataan X1.4.2 : Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	20	35,1%	100
2	Setuju	4	37	64,9%	148
3	Netral	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	248
Rata-Rata					4,35

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 37 (64,9%) yang menyatakan setuju,

sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 20 (35,1%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar.

Tabel 4.11

Pernyataan X1.5.1 : Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	11	19,3%	55
2	Setuju	4	23	40,4%	92
3	Netral	3	21	36,8%	63
4	Tidak setuju	2	2	3,5%	4
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	214
Rata-Rata					3,75

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 23 (40,4%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 2 (3,5%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuannya.

Tabel 4.12

Pernyataan X1.5.2 : Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	9	15,8%	45
2	Setuju	4	18	31,6%	72
3	Netral	3	28	49,1%	84
4	Tidak setuju	2	2	3,5%	4

5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	205
Rata-Rata					3,60

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 28 (49,1%) yang menyatakan netral, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 2 (3,5%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung netral jika karyawan selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

Tabel 4.13

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Penghasilan yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan. (X1.1.1)	189	3,32
Keselamatan kerja atau terjadi kecelakaan kerja dijamin oleh perusahaan. (X1.2.1)	180	3,16
Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. (X1.3.1)	189	3,32
Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik. (X1.3.2)	210	3,68
Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan. (X1.4.1)	231	4,05
Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar. (X1.4.2)	248	4,35
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya. (X1.5.1)	214	3,75
Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan. (X1.5.2)	205	3,60
Jumlah nilai skor	1666	29,23
Rata-rata total skor	208,25	3,65

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai tanggapan dari 57 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar (X1.4.2) dengan total skor 248 atau dengan rata-rata skor 4,35. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan keselamatan kerja atau terjadi kecelakaan kerja dijamin oleh perusahaan (X1.2.1) dengan total skor sebesar 180 atau dengan rata-rata skor 3,16. Artinya para responden setuju dengan motivasi kerja yang mengutamakan kebutuhan harga diri.

2. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.14

Pernyataan X2.1.1 : Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	12	21,1%	60
2	Setuju	4	29	50,9%	116
3	Netral	3	16	28,1%	48
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	224
Rata-Rata					3,93

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 29 (50,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 12 (21,1%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.15

Pernyataan X2.1.2 : Gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	19	33,3%	95
2	Setuju	4	33	57,9%	132
3	Netral	3	4	7,0%	12
4	Tidak setuju	2	1	1,8%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	241
Rata-Rata					4,23

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 33 (57,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 1 (1,8%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar.

Tabel 4.16

Pernyataan X2.2.1 : Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	9	15,8%	45
2	Setuju	4	42	73,7%	168
3	Netral	3	6	10,5%	18
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	231
Rata-Rata					4,05

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 42 (73,7%) yang menyatakan setuju,

sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 6 (10,5%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Tabel 4.17

Pernyataan X2.2.2 : Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	2	3,5%	10
2	Setuju	4	46	80,7%	184
3	Netral	3	9	15,8%	27
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	221
Rata-Rata					3,88

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 46 (80,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 2 (3,5%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.18

Pernyataan X2.3.1 : Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	3	5,3%	15
2	Setuju	4	45	78,9%	180
3	Netral	3	9	15,8%	27
4	Tidak setuju	2	0	0%	0

5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	222
Rata-Rata					3,89

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 45 (78,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 3 (5,3%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika sarana pendukung dan peralatan bekerja memadai.

Tabel 4.19

Pernyataan X2.3.2 : Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	14	24,6%	70
2	Setuju	4	40	70,2%	160
3	Netral	3	3	5,3%	9
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	239
Rata-Rata					4,19

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 40 (70,2%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 3 (5,3%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor.

Tabel 4.20

**Pernyataan X2.4.1 : Karyawan merasa bisa mengandalkan
tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	12	21,1%	60
2	Setuju	4	38	66,7%	136
3	Netral	3	7	12,3%	27
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	233
Rata-Rata					4,09

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 38 (66,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 7 (12,3%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika karyawan merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.

Tabel 4.21

**Pernyataan X2.4.2 : Tunjangan yang diberikan sesuai dengan
jabatan yang ditempati karyawan**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	4	7,0%	20
2	Setuju	4	46	80,7%	184
3	Netral	3	7	12,3%	21
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	225
Rata-Rata					3,95

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 46 (80,7%) yang menyatakan setuju,

sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 4 (7,0%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika junjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

Taabel 4.22

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. (X2.1.1)	224	3,93
Gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar. (X2.1.2)	241	4,23
Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. (X2.2.1)	231	4,05
Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja. (X2.2.2)	221	3,88
Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai. (X2.3.1)	222	3,89
Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor. (X2.3.2)	239	4,19
Karyawan merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan. (X2.4.1)	233	4,09
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. (X2.4.2)	225	3,95
Jumlah nilai skor	1836	32,21
Rata-rata total skor	229,5	4,03

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 mengenai tanggapan dari 57 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan gaji pokok yang diterima karyawan telah memenuhi kebutuhan dasar (X2.1.2) dengan total skor 241 atau dengan rata-rata skor 4,23. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja (X2.2.2) dengan total skor sebesar 221

atau dengan rata-rata skor 3,88. Artinya para responden setuju dengan kompensasi yang mengutamakan gaji pokok.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.23

Pernyataan Y.1.1 : Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	4	7,0%	20
2	Setuju	4	12	21,1%	48
3	Netral	3	41	71,9%	123
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	191
Rata-Rata					3,35

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 41 (71,9%) yang menyatakan netral, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 4 (7,0%) yang menyatakan sangat sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung netral jika peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tabel 4.24

Pernyataan Y.1.2 : Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	8	14,0%	40
2	Setuju	4	34	59,6%	136
3	Netral	3	15	26,3%	45
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	221
Rata-Rata					3,88

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 34 (59,6%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 8 (14,0%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.

Tabel 4.25

Pernyataan Y.1.3 : Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	18	31,6%	90
2	Setuju	4	33	57,9%	132
3	Netral	3	6	10,5%	18
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	240
Rata-Rata					4,21

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 33 (57,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 6 (10,5%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika karyawan selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.

Tabel 4.26

**Pernyataan Y.2.1 : Pengetahuan yang dimiliki karyawan
mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	21	36,8%	105
2	Setuju	4	29	50,9%	116
3	Netral	3	7	12,3%	21
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	242
Rata-Rata					4,25

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 29 (50,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 7 (12,3%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.27

Pernyataan Y.2.2 : Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	17	29,8%	85
2	Setuju	4	33	57,9%	132
3	Netral	3	7	12,3%	21
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	238
Rata-Rata					4,18

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 33 (57,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 7 (12,3%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tabel 4.28

Pernyataan Y.2.3 : Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	15	26,3%	75
2	Setuju	4	32	56,1%	128
3	Netral	3	10	17,5%	30
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	233
Rata-Rata					4,09

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.28 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 32 (56,1%) yang menyatakan setuju,

sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 10 (17,5%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.29

Pernyataan Y.3.1 : Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	29	50,9%	145
2	Setuju	4	28	49,1%	112
3	Netral	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	257
Rata-Rata					4,51

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 29 (50,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 28 (49,1%) yang menyatakan setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju jika karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Tabel 4.30

Pernyataan Y.3.2 : Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	27	47,4%	135
2	Setuju	4	22	38,6%	88
3	Netral	3	8	14,0%	24
4	Tidak setuju	2	0	0%	0

5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	247
Rata-Rata					4,33

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 27 (47,4%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 8 (14,0%) yang menyatakan netral. Maka dapat diartikan responden cenderung sangat setuju jika kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.31

Pernyataan Y.4.1 : Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	16	28,1%	80
2	Setuju	4	25	43,9%	100
3	Netral	3	15	26,3%	45
4	Tidak setuju	2	1	1,8%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	227
Rata-Rata					3,98

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 25 (43,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 1 (1,8%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Tabel 4.32

**Pernyataan Y.4.2 : Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan
kepada manajer dan teman kerja**

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	14	24,6%	70
2	Setuju	4	22	38,6%	88
3	Netral	3	20	35,1%	60
4	Tidak setuju	2	1	1,8%	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0%	0
Jumlah			57	100%	220
Rata-Rata					3,86

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa dari 57 responden yang memilih nilai tertinggi sebanyak 22 (38,6%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang memilih nilai terendah sebanyak 1 (1,8%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diartikan responden cenderung setuju jika mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada manajer dan teman kerja.

Tabel 4.33

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. (Y.1.1)	191	3,35
Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas. (Y.1.2)	221	3,88
Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh. (Y.1.3)	240	4,21
Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan. (Y.2.1)	242	4,25
Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. (Y.2.2)	238	4,18
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah	233	4,09

ditetapkan oleh perusahaan. (Y.2.3)		
Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya. (Y.3.1)	257	4,51
Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan. (Y.3.2)	247	4,33
Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. (Y.4.1)	227	3,98
Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada manajer dan teman kerja. (Y.4.2)	220	3,86
Jumlah nilai skor	2316	40,64
Rata-rata total skor	231,6	4,06

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 mengenai tanggapan dari 57 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya (Y.3.1) dengan total skor 257 atau dengan rata-rata skor 4,51. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan (Y.1.1) dengan total skor sebesar 191 atau dengan rata-rata skor 3,35. Artinya para responden setuju dengan kinerja karyawan yang mengutamakan pelaksanaan tugas.

D. Analisis Data

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.¹ Uji validitas digunakan

¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*....., hal.46

untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.²

Tabel 4.34

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,538	0,220	Valid
	X1.2.1	0,582	0,220	Valid
	X1.3.1	0,482	0,220	Valid
	X1.3.2	0,294	0,220	Valid
	X1.4.1	0,561	0,220	Valid
	X1.4.2	0,296	0,220	Valid
	X1.5.1	0,290	0,220	Valid
	X1.5.2	0,300	0,220	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1.1	0,476	0,220	Valid
	X2.1.2	0,467	0,220	Valid
	X2.2.1	0,555	0,220	Valid
	X2.2.2	0,389	0,220	Valid
	X2.3.1	0,361	0,220	Valid
	X2.3.2	0,347	0,220	Valid
	X2.4.1	0,467	0,220	Valid
	X2.4.2	0,496	0,220	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1.1	0,224	0,220	Valid
	Y.1.2	0,374	0,222	Valid
	Y.1.3	0,338	0,220	Valid
	Y.2.1	0,377	0,220	Valid
	Y.2.2	0,551	0,220	Valid
	Y.2.3	0,448	0,220	Valid
	Y.3.1	0,293	0,220	Valid
	Y.3.2	0,298	0,220	Valid
	Y.4.1	0,304	0,220	Valid
	Y.4.2	0,440	0,220	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.34 maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel motivasi kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220).

² V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian.....*, hal. 192

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Menurut Nugroho dalam sujarweni reliable suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.³

Tabel 4.35

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,723	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.35 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel yaitu variabel motivasi kerja (X1) $0,723 > 0,60$, variabel kompensasi (X2) $0,799 > 0,60$ dan kinerja karyawan (Y) $0,703 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reabilitas dari semua variabel berarti reliabel.

³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan.....*, hal. 97

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov.⁴ Untuk pengambilan keputusan dilakukan dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi $< 0,05$, distribusi data tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi $> 0,05$, distribusi data normal.⁵

Hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.36

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi_Kerj a	Kompensasi	Kinerja_Kary awan
N		57	57	57
Normal	Mean	29.23	32.21	40.63
Parameters ^a	Std. Deviation	3.490	2.603	3.493
Most Extreme	Absolute	.108	.128	.151
Differences	Positive	.108	.111	.151
	Negative	-.067	-.128	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.817	.966	1.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.516	.308	.150

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

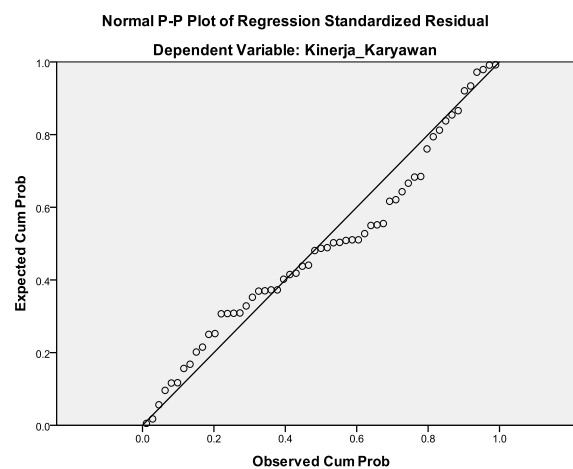
⁴ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*....., hal. 52

⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan*....., hal. 83

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai $0,516 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, variabel kompensasi (X2) dengan nilai $0,308 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai $0,150 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas dengan menggunakan P-plot adalah sebagai berikut.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Pada normalitas data dengan *normal p-plot* data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dan yang menyebar disekitar garis diagnose dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas.⁶

Tabel 4.37

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi_Kerja	.991	1.009
	Kompensasi	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan *coefficient* pada tabel 4.37 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,009 untuk variabel motivasi kerja dan 1,009 untuk variabel kompensasi. VIF dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10, jadi tidak terjadi multikolinieritas.

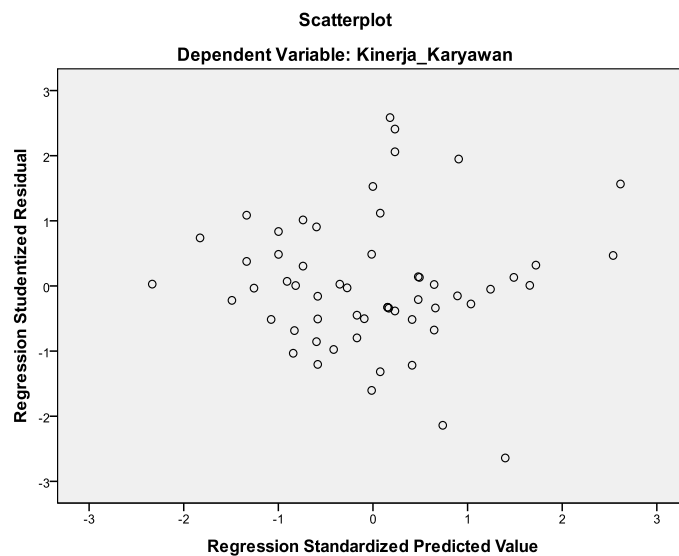
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara

⁶ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian.....*, hal. 185

memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari hasil output scatterplot diatas di peroleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidak terjadi korelasi dapat diuji dengan *Durbin Watson* (DW).

Tabel 4.38**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.309	2.904	1.977

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 dari penelitian diatas nilai *Durbin-Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,977 berada di antara -2 dan +2 berarti model regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Model analisis berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.39**Hasil Uji Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.170	5.579		2.719
	Motivasi_Kerja	.497	.112	.496	4.448
	Kompensasi	.340	.150	.253	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 10,053 + 0,724 + 0,297 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 15,170 artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 15,170.
- b. Koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,497 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,497. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,497.
- c. Koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,340 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,340. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,340.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.40

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.170	5.579		2.719	.009
Motivasi_Kerja	.497	.112	.496	4.448	.000
Kompensasi	.340	.150	.253	2.270	.027

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Menguji signifikansi konstanta pada model linear (α)

H_0 = koefisien regresi α tidak signifikansi, jika nilai sig > 0,05 (5%)

H_a = koefisien regresi α signifikansi, jika nilai sig < 0,05 (5%)

1) Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diperoleh pada tabel 4.40 coefficient nilai signifikansi untuk motivasi kerja $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikansi. Pada t_{tabel} dengan signifikansi $df=n-k = 57-3 = 54$ maka dapat diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,674$. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,448 > 1,674$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 .

artinya koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.

2) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk kompensasi $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pada t_{tabel} dengan signifikansi $df=n-k = 57-3 = 54$ maka dapat diketahui $t_{tabel} = 1,674$. Untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,674$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya koefisien regresi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.

b. Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4.41

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.998	2	113.999	13.522	.000 ^a
Residual	455.265	54	8.431		
Total	683.263	56			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.41 diperoleh nilai pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) = 5%, $df=n-k-1$ atau $57-k-1=54$ Diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,168$. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $13,522 > 3,168$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di Konveksi Fattaya secara simultan (bersama-sama).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.42

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.309	2.904	1.977

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.42 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,578 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,334 (33,4%). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 33,4% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 33,4\% = 66,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.