

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum 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 di dirikan 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.

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 danayang 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 industry 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.

B. Karakteristik Responden

Untuk mempermudah proses penelitian, maka peneliti membagi responden di BMT Surya Madinah Tulungagung berdasarkan beberapa karakteristik, di antaranya yaitu:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	25	62,5%
2	Perempuan	15	37,5%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 responden atau 62,5%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 responden atau 37,5%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dari responden perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Prosentase
1	< 30	9	22,5%
2	31-40	21	52,5%
3	> 40	10	25%
	Total	40	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan usia < 30 tahun berjumlah 9 responden atau 22,5%, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 21 responden atau 52,5%, responden dengan usia > 40 tahun berjumlah 10 responden atau 25%. Jumlah responden dengan usia 31-40 tahun jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan usia lainnya.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	25	62,5%
2	D1/D2/D3	1	2,5%
3	S1/S2/S3	14	35%
	Total	40	100%

Sumber: data Primer diolah 2019

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 25 responden atau 62,5%, responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 berjumlah 1 responden atau 2,5%, responden dengan pendidikan terakhir S1/S2/S3 berjumlah 14 responden atau 35%. Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan pendidikan terakhir lainnya.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase
1	1-3	4	10%
2	4-6	14	35%
3	> 6	22	55%
	Total	40	100%

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 4 responden atau 10%, responden dengan usia 4-6 tahun berjumlah 14 responden atau 35%, responden dengan usia > 6 tahun berjumlah 22 responden atau 55%. Jumlah responden dengan lama bekerja > 6 tahun jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan lama bekerja lainnya.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden terdiri atas 15 item pertanyaan dan dibagi dalam 3 kategori yaitu:

- a. Lima pertanyaan digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja (X).
- b. Sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y₁).
- c. Sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Y₂).

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X ₁	6	15%	34	85%	0	0%	0	0%	0	0%
X ₂	3	7,5%	36	90%	1	2,5%	0	0%	0	0%
X ₃	0	0%	33	82,5%	7	17,5%	0	0%	0	0%
X ₄	12	30%	26	65%	2	5%	0	0%	0	0%
X ₅	12	30%	25	62,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer diolah 2019

Variabel kualitas kehidupan kerja (X) terdiri dari 5 item pertanyaan. Pernyataan pertama (X_1) yaitu BMT Surya Madinah memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas mendapat respon sebanyak 6 responden atau 15% yang menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 85% yang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X_2) yaitu BMT Surya Madinah memberikan kebebasan karyawan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan mendapat respon sebanyak 3 responden atau 7,5% yang menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 82,5% yang menyatakan setuju, 1 responden atau 2,5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (X_3) yaitu Imbalan yang diberikan BMT Surya Madinah kepada karyawan sudah selesai dengan standart pengupahan dan penggajian yang berlaku tidak ada respon yang menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% yang menyatakan setuju, 7 responden atau 17,5% menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat (X_4) yaitu setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan dari lembaga mendapat respon sebanyak 12 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 65% yang menyatakan setuju, 2 responden atau 5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima (X_5) yaitu BMT Surya Madinah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku serta lingkungan fisik mendapat respon sebanyak 12 responden atau 30% yang menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 62,5% yang menyatakan setuju, 3 responden atau 7,5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{1.1}	4	10%	33	82,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%
Y _{1.2}	9	22,5%	30	75%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Y _{1.3}	4	10%	36	90%	0	%	0	0%	0	0%
Y _{1.4}	7	17,5%	29	72,5%	4	10%	0	0%	0	0%

Y _{1.5}	13	32,5%	27	67,5%	0	0%	0	0%	0	0%
------------------	----	-------	----	-------	---	----	---	----	---	----

Sumber: Data primer diolah 2019

Variabel kinerja karyawan (Y_1) terdiri dari 5 item pertanyaan. Pernyataan pertama ($Y_{1.1}$) yaitu karyawan mampu mencapai standart kualitas yang diinginkan BMT Surya Madinah mendapat respon sebanyak 4 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% yang menyatakan setuju, 3 responden atau 7,5 yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Pernyataan kedua ($Y_{1.2}$) yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jabatannya di BMT Surya Madinah mendapat respon sebanyak 9 responden atau 22,5% yang menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 75% yang menyatakan setuju, 1 responden atau 2,5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga ($Y_{1.3}$) yaitu karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang yang menunjang jabatannya di BMT Surya Madinah mendapat respon sebanyak 4 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 90% yang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Pernyataan keempat ($X_{1.4}$) yaitu tugas yang dibebankan kepada karyawan selalu selalu selesai tepat waktu mendapat respon sebanyak 7 responden atau 17,5% yang menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 72,5% yang menyatakan

setuju, 4 responden atau 10% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima ($X_{1.5}$) yaitu setiap karyawan mempunyai hubungan atau interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja di BMT Surya Madinah mendapat respon sebanyak 13 responden atau 32,5% yang menyatakan sangat setuju, 27 responden atau 67,5% yang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y _{2.1}	5	12,5%	35	87,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Y _{2.2}	7	17,5%	24	60%	9	22,5%	0	0%	0	0%
Y _{2.3}	2	5%	26	65%	8	20%	4	10%	0	0%
Y _{2.4}	9	22,5%	28	70%	3	7,5%	0	0%	0	0%
Y _{2.5}	7	17,5%	31	77,5%	2	5%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer diolah 2019

Variabel kepuasan kerja karyawan (Y_2) terdiri dari 5 item pertanyaan. Pernyataan pertama ($Y_{2.1}$) yaitu pekerjaan karyawan menyediakan pekerjaan karyawan menyediakan kesempatan untuk belajar bertanggungjawab dan memberikan tantangan yang menarik

mendapat respon sebanyak 5 responden atau 12,5% yang menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 87,5% yang menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (Y_{2.2}) yaitu gaji yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh karyawan lain dalam posisi yang sama mendapatkan respon sebanyak 7 responden atau 17,5% yang menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 60% yang menyatakan setuju, 9 responden atau 22,5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (Y_{2.3}) yaitu BMT Surya Madinah memberikan kesempatan karyawan untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi mendapat respon sebanyak 2 responden atau 5% yang menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 65% yang menyatakan setuju, 8 responden atau 20% yang menyatakan netral, 4 responden atau 10% yang menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan keempat (Y_{2.4}) yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan mendapat respon sebanyak 9 responden atau 22,5% yang menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 70% yang menyatakan setuju, 3 responden atau 7,5% yang

menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima (Y_5) yaitu rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas kerja rekan lain mendapat respon sebanyak 7 responden atau 17,5% yang menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 77,5% yang menyatakan setuju, 2 responden atau 5% yang menyatakan netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Prinsip validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara spesifik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS.⁸¹

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini

⁸¹ Husein Umar, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis..., hal. 166

besarnya df dapat dihitung $40 - 2$ atau $df = 38$ dengan alpha 0.05 didapat r tabel 0,312, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *sorrelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarakan pada karyawan BMTSurya Madinah Tulungagung:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	R _{tabel} (N=40) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	X ₁	0,349	0,312	Valid
	X ₂	0,532	0,312	Valid
	X ₃	0,464	0,312	Valid
	X ₄	0,581	0,312	Valid
	X ₅	0,747	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Y _{1.1}	0,866	0,312	Valid
	Y _{1.2}	0,877	0,312	Valid
	Y _{1.3}	0,785	0,312	Valid
	Y _{1.4}	0,897	0,312	Valid
	Y _{1.5}	0,752	0,312	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y ₂)	Y _{2.1}	0,554	0,312	Valid
	Y _{2.2}	0,603	0,312	Valid
	Y _{2.3}	0,756	0,312	Valid

	Y _{2.4}	0,615	0,312	Valid
	Y _{2.5}	0,739	0,312	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui indeks kepercayaan atas instrumen penelitian. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Alpha Cronbach diukur berdasarkan Alpha Cronbach 0 sampai 1. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil Alpha Cronbach $> 0,60$. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karenaketerandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel; 2) Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel; 3) Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel; 4) Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel; 5) Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas dari instrumen yang dilakukan di BMT Surya Madinah Tulungagung!

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Sumber: Data primer diolah 2019

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Sumber: Data primer diolah 2019

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	5

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar 0,704; untuk variabel kinerja karyawan (Y_1) sebesar 0,885; dan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y_2) sebesar 0,646, maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X, Y_1 , dan Y_2 adalah reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh deskripsi terkait data yang digunakan dalam penelitian dari nilai rata-rata

(*mean*), standar deviasi (*deviation standart*), varian (*variance*), nilai minimum, nilaimaksimum, range, dan sebagainya.⁸²

a. Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4. 12 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	4	5	4.15	.362
X2	40	3	5	4.05	.316
X3	40	3	4	3.82	.385
X4	40	3	5	4.25	.543
X5	40	3	5	4.22	.577
Kualitas_Kehidupan_Kerja	40	17	22	20.50	1.219
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.14 hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif variabel pembiayaan kualitas kehidupan kerja(X) menunjukkan sampel (N) sebanyak 40 yang diperoleh dari data angket yang disebarkan peneliti pada bulan Mei 2019. Pada tabel tersebut dari 40 sampel dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah respon jawaban dari responden penelitian adalah 20,50, dengan minimum 17 dan maksimum 22. Standar deviasi sebesar 1,219 yang berarti kecenderungan data jumlah respon jawaban kualitas kehidupan kerja memiliki tingkat penyimpangan sebesar 1,219.

⁸²Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2016), hal.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4. 13 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	40	3	5	4.02	.423
Y1.2	40	3	5	4.20	.464
Y1.3	40	4	5	4.10	.304
Y1.4	40	3	5	4.07	.526
Y1.5	40	4	5	4.32	.474
Kinerja_Karyawan	40	17	25	20.73	1.840
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer diolah 2019

Pada tabel 4. dari 40 sampel dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah respon jawaban dari responden penelitian adalah 20,73, dengan minimum 17 dan maksimum 25. Standar deviasi sebesar 1,840 yang berarti kecenderungan data jumlah respon jawaban kinerja karyawan memiliki tingkat penyimpangan sebesar 1,840.

c. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 14 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	40	4	5	4.12	.335
Y2.2	40	3	5	3.95	.639
Y2.3	40	2	5	3.65	.736
Y2.4	40	3	5	4.15	.533
Y2.5	40	3	5	4.12	.463
Kepuasan_Kerja_Karyawan	40	16	24	20.00	1.797
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer diolah 2019

Pada tabel 4. dari 40 sampel dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah respon jawaban responden penelitian adalah 20,00, dengan minimum 16 dan maksimum 24. Standar deviasi sebesar 1,797 yang berarti kecenderungan data jumlah respon jawaban kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat penyimpangan sebesar 1,797.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.⁸³

Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan (Sig.) dengan taraf signifikan α , dengan syarat:

- 1) Jika (Sig.) $> \alpha$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika (Sig.) $< \alpha$ maka data tidak berdistribusi normal acak (*random*).

Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

⁸³Ibid, hal 110

Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65187512
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari uji normalitas kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan data menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* yang dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,098 > 0,05$, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67508924
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.894

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari uji normalitas kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan data menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*

yang dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,894 > 0,05$, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan kepuasan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43729933
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.312
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari uji normalitas secara *Intervening* menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov* yang dilakukan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,312 > 0,05$, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang dilakukan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linier. Sebaliknya apabila data

tidak linier maka diselesaikan dengan Anareg non-linier. Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Statistik dengan F-Tabel dengan taraf signifikan 5%, yaitu:

- Jika nilai F-Statistik > F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah ditolak.
- Jika nilai F-Statistik < F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah diterima.

Berikut hasil uji linearitas yang dilakukan dari instrumen penelitian menggunakan SPSS!

Tabel 4. 18 Hasil Uji linearitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ Between Karyawan Groups	43.967	5	8.793	3.397	.014
Deviation from Linearity	25.556	1	25.556	9.873	.003
Within Groups	88.008	34	2.588		
Total	131.975	39			

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4.18 diperoleh nilai deviation from linearity Sig 0,156 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y₁). Sedangkan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah 1,778 < F_{tabel} 3,259. Karena

nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y_1).

Tabel 4. 19 Hasil Uji linearitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Kualitas Kehidupan Kerja	28.331	5	5.666	1.972	.108
Between Groups	16.569	1	16.569	5.768	.022
Linearity	11.762	4	2.940	1.024	.409
Deviation from Linearity	97.669	34	2.873		
Within Groups	126.000	39			
Total					

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4.19 diperoleh nilai deviation from linearity Sig 0,409 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y_2). Sedangkan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah $1,024 < F_{tabel} 3,259$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y_2).

Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Between (Combine _Kerja_K Groups d) aryawan *	69.315	7	9.902	5.590	.000
Kinerja_ Karyawan	43.766	1	43.766	24.707	.000
Deviation from Linearity	25.549	6	4.258	2.404	.050
Within Groups	56.685	32	1.771		
Total	126.000	39			

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4.20 diperoleh nilai deviation from linearity Sig 0,50 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y_1). Sedangkan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah $2,404 < F_{tabel} 3,259$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan kinerja (Y_1) dan kepuasan (Y_2).

5. Uji Hipotesis

Utuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data yang diambil berupa skor angket kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis untuk rumusan masalah

pertama dan kedua menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS dalam penelitian ini!

Uji Regresi Linear Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.172	1.673

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4. 22

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.556	1	25.556	9.126	.004 ^a
Residual	106.419	38	2.800		
Total	131.975	39			

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4. 23

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.117	4.512		1.577	.123
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	.664	.220	.440	3.021	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- a. Dari tabel 4.21 model summary, nilai $R^2 = 0,194$ artinya, variabel bebas kualitas kehidupan kerja mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja karyawan sebesar 19,4%

sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan output di atas juga diperoleh nilai R sebesar 0,440. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup baik antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Dari tabel 4.22 anova, nilai F sebesar 9,126 dengan signifikansi uji 0,004. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria signifikansi atau sig dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$ H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, terlihat nilai signifikansi lebih kecil dari pada α yang digunakan yaitu 0,004 atau $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel 4.23, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,117 + 0,664X$$

Uji Regresi Linear Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.24

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.131	.109	1.697

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4. 25

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	16.569	1	16.569	5.754	.021 ^a
Residual	109.431	38	2.880		
Total	126.000	39			

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4. 26

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9.043	4.576		1.976	.055
Kualitas_Kehidupan_Kerja	.534	.223	.363	2.399	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

- a. Dari tabel 4.24 model summary, nilai $R^2 = 0,131$ artinya, variabel bebas kualitas kehidupan kerja mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kepuasan kerja karyawan sebesar 13,1% sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan output di atas juga diperoleh nilai R sebesar 0,363. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup baik antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Dari tabel 4.25 anova, nilai F sebesar 5,754 dengan signifikansi uji 0,021. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria signifikansi atau sig dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$ H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, terlihat nilai signifikansi lebih kecil dari pada α yang digunakan yaitu 0,021 atau $0,021 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Berdasarkan tabel 4.26, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,043 + 0,534X$$

Uji Regresi Linear Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.26

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.361	.326	1.476

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan, Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4.27**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.433	2	22.716	10.432	.000 ^a
Residual	80.567	37	2.177		
Total	126.000	39			

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan, Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data primer diolah 2019

Tabel 4.28**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.336	4.107		1.299	.202
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	.189	.216	.128	.875	.387
	Kinerja_Karyawan	.521	.143	.533	3.641	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Sumber: data Primer dioleh 2019

- a. Dari tabel 4.26 model summary, nilai $R^2 = 0,361$ artinya, variabel bebas kualitas kehidupan kerja mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja dan kepuasan kerja karyawan sebesar 4,1% sisanya sebesar 95,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan output di atas juga diperoleh nilai R sebesar 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup baik antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara bersamaan.
- b. Dari tabel 4.27 anova, nilai F sebesar 10,432 dengan signifikansi uji 0,00. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria signifikansi atau sig dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikansi penelitian $< 0,05$ H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, terlihat nilai signifikansi lebih kecil dari pada α yang digunakan yaitu 0,00 atau $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
- c. Berdasarkan tabel 4.28, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + cX$$

$$Y = 5,336 + 0,189X + 0,521X$$