

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

a. Sejarah KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya beroperasi berdasarkan pola syariah. 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 KSPPS 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 Simpan Pinjam oleh koperasi.
- c) Keputusan Menteri Koperasi dan PPK Republik Indonesia nomor: 019/BH/MI/VII/1998 tanggal 24 Juli 1998.

- d) Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor: 20/PAD/MENEG 1/II/2002 tertanggal 15 Februari 2002.
- e) Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tanggal 10 September 2004.
- f) Peraturan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor: 11/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemukpukan Modal Penyertaan Pada Koperasi.
- g) Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil 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 logo Muhammadiyah, sedangkan “Madinah” merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan motto Amanah dan Barokah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barokah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barokah.

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, Ngantru.

Produk yang dimiliki oleh BTM Surya Madinah adalah dari penyaluran dana ada pembiayaan murabahah, pembiayaan mudharabah, pembiayaan musyarakah, pembiayaan ijarah, dan pembiayaan pinjaman qard. Sedangkan untuk produk penghimpun dana ada tabungan wadiah, tabungan SIWADA, tabungan si aris, tabungan si haji dan tabungan si hari raya. KSPPS BTM Surya Madinah memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil dengan sistem syariah, terbukti dengan KSPPS BTM Surya Madinah semakin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.

b. Profil KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

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

Alamat : Jl. Wachid 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

a. Visi dan Misi KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

1) Visi

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS BTM Surya Madinah memiliki visi: “Menciptakan koperasi keuangan yang sehat dan berkelanjutan (*sustainable*) dengan tetap berorientasi pasar.”

2) Misi

- a) Menyediakan layanan keuangan kepada anggota dan calon anggota serta anggota luar biasa.
- b) Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota luar biasa.
- c) Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
- d) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota.
- e) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan fungsional yang mengatur tanggungjawab dan kewenangan setiap personil didalam melakukan tugas dan atau pekerjaan yang akan dikerjakan sekaligus menunjukkan ketegasan dan batas tanggungjawab masing-masing personil. Dengan demikian setiap personil mempunyai tanggung jawab yang berbeda. Berdasarkan fungsi tersebut, suatu organisasi akan berjalan dengan struktur organisasi yang telah ada, sedangkan baik buruknya tata laksana struktur organisasi koperasi tergantung pada struktur organisasi. Untuk menjalankan suatu organisasi, KSPPS BTM Surya Madinah dikendalikan oleh Dewan Pengawas yang berjumlah 3 orang, Dewan Pengurus yang berjumlah 3 orang dan Susunan. Pengelola di KSPPS BTM Surya Madinah yang berjumlah 36 karyawan sebagai berikut:¹

a) Badan Pengawas Syariah

Koordinator : Drs. Arief Sujono Pribadi

Anggota : Marsyudi Al Asyhari, S.Sos.

Anggota : Dr. Bahrudin Budi Santoso

b) Badan Pengurus

¹ RAT KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun Buku 2021, hal. 2.

Ketua	: Drs. Bukhori
Sekretaris	: Wasuno Nugrohadi, SH, MH.
Bendahara	: Drs. Dwi Sunarto
c) Susunan Pengelola	
Susunan Pengelola	: Nur Syamsu, S.E.
Manager Cabang	: Drs. Dwi Purnanto
Manager Cabang	: Hudawi Abror, S.E.
Manager Cabang	: Subhan Subhi, S.Ag.
Manager Cabang	: Ir. Bunaya Fauzi Jauhar Kabag
Marketing	: Imam Rubai
SDM dan Umum	: Onang Guncahyo
d) Staf Marketing	
Staf Marketing	: Bambang Setiawan, S.E.
Staf Marketing	: Arief Hermawan
Staf Marketing	: Adi Sulistyono
Staf Marketing	: M. Andrian
Staf Marketing	: Andri Agus W., S.Pd.
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
- Staf Marketing : Nindia Ayu Widiastari., S.E.
- e) Accounting : Zulia Kurniawati
- Accounting : Inghal Sami Wilujeng
- Accounting : Tutik Damayanti
- Accounting : Dewi Asna DS., 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
h) OB	: Samsul Arifin

2. BMT Pahlawan Tulungagung

a. Sejarah BMT Pahlawan Tulungagung

BMT merupakan Balai Usaha Mandiri Terpadu yang berintikan *Baitul Maal* (Lembaga Sosial) dan *Baitul Tamwil* (Lembaga Usaha). *Baitul Maal* adalah Institusi yang melakukan pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh dan hibah secara amanah. Kegiatan yang dilakukan dalam bidang ini adalah mengumpulkan zakat, infaq, shodaqoh, dan hibah kemudian disalurkan untuk membantu kaum dhuafa (8 asnaf) yaitu fakir, miskin, muallaf, sabilillah, ghorim, hamba sahaya, amil, musafir dan termasuk anak-anak yatim piatu dan masyarakat lanjut usia. *Baitul Tamwil* adalah Institusi yang melakukan kegiatan usaha dengan mengumpulkan dana melalui penawaran simpoksus dan berbagai jenis simpanan atau tabungan yang kemudian dikembangkan dalam bentuk pembiayaan dan investasi bagi usaha-usaha yang produktif.

Pembiayaan untuk modal usaha kecil dilakukan dengan sistem bagi hasil (tanpa bunga) dan pola jual beli. Praktek seperti ini sesuai syariat Islam, sehingga *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) disebut lembaga ekonomi keuangan syariah. Keberadaan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) telah mendapatkan pembinaan dan pengawasan dari

Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK merupakan Badan Pekerja YINBUK yang didirikan bersama oleh ketua ICMI Pusat yaitu Bapak Prof. Dr. Ing. BJ. Habibie, Ketua MUI K.H. Hasan Basri (alm) dan Dirut Bank Muamalat Indonesia (BMI) H. Zainul Bahar Noer. YINBUK/ PINBUK sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) Nomor 003/mou/phbk-pinbuk/VII/1995 untuk mengembangkan BMT-BMT dan pengusaha kecil bawah.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang bertebaran diseluruh tanah air. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan

memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman. Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting “bayar bunga”. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan sistem syariah terbukti *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 19 tahun Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Pahlawan telah berkembang mencapai dengan anggota binaan mencapai 12.129 orang. Mereka terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; perdagangan, perikanan, pengrajin, pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) mendekatkan diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung No.14 Bandung

Tulungagung, Cabang Gondang di Ruko Stadion Gondang No.1 Gondang Tulungagung, dan Pokusma di Notorejo Kecamatan Gondang Tulungagung.

b. Visi dan Misi BMT Pahlawan Tulungagung

Berangkat dari perjalanan panjang mulai dari proses pendirian sampai dengan masa pertumbuhan di tahun ke-20. Pengokohan sistem kelembagaan dan keuangan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan perlu ditingkatkan. Sebagaimana Visi, Misi yang dimiliki oleh *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pahlawan sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang terdepan, tangguh dan professional dalam membangun ekonomi umat.

2) Misi

- a) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas.
- b) Mendorong anggota, mitra dan masyarakat luas dalam kegiatan menabung dan investasi.
- c) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
- d) Memperkuat permodalan sendiri dalam rangka memperluas jaringan serta menambah produk dan fasilitas jasa layanan.
- e) Mencapai pertumbuhan dan hasil usaha BMT yang layak serta

proporsional dan berkelanjutan.

f) Turut serta dalam dalam gerakan pengembangan ekonomi syariah.

c. Struktur Organisasi

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan dikendalikan oleh Dewan Pengawas, Penasehat dan Dewan Pengurus sebagai berikut:²

1) Dewan Pengawas BMT Pahlawan

Pengawas Syariah : Dr. H. Anang Imam M, M.Kes

Pengawas : H. Chamim Badruzzaman

Pengawas : H. Mulyono, SH

2) Dewan Pengurus BMT Pahlawan

Ketua : Dr. H. Laitupa Abdul Mutalib,
Sp.PD

Wakil Ketua : Drs. Affandi

Sekretaris : Drs. H. Siswadi, MA

Wakil Sekretaris : Dr. Hj. Retno Indayati, M.Ag

Bendahara : Ir. Hj. Harmi Sulistyorini

Wakil Bendahara : Dra. Hj. Zulfa Prastiyani

3) Pengelola BMT Pahlawan

General Manager : H. Nyadin, MAP

² RAT BMT Pahlawan Tahun Buku 2017, hal. 1-2.

Manager Keuangan	: Dyah Iskandiana, S.Ag
Manager Pembukuan	: Feri Yeti, SE
Manager Pembiayaan	: Mispono. SE
Manager Data & Informasi	: Miftahul Jannah, SE
Manager Pokusma Notorjo	: Juprianto, S.Ag
Kabag. Administrasi	: Dewi Kusnul Khotimah, S.HI
Bagian Umum	: Marathul Anisa, SE
Bagian Kas Bandung	: Nungky Suryandari, S.Sy
Bagian Kas Gondang	: Arini Hidayati, SE.Sy
Bagian ZISWA	: Fathkur Rohman Albanjari
Bagian Teller	: Astra Bella Flamboyan, S.Psi
Bagian Penagihan	: Mahmud, S.M
Bagian Penagihan	: Sutrisno, M.Pd.I
Bagian Pemasaran	: Mohammad Fauzi, S.H
Karyawan Freelance	: Teguh Sugianto
Karyawan Freelance	: Afik

B. Profil Responden

Peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai data responden sebelum dilakukannya analisis. Responden dari penelitian ini adalah karyawan pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung. Berikut ini data responden penelitian dan identitas

yang terdiri dari, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja responden.

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	22	61%
Perempuan	14	39%
Jumlah	36	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 atau 61%. Sedangkan karyawan KSPPS BTM Surya Madinah jenis kelamin perempuan sebanyak 14 atau 39%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 atau 61%.

Sedangkan data mengenai jenis kelamin Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2**Data Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	8	57%
Perempuan	6	43%
Jumlah	14	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 atau 57%. Sedangkan karyawan BMT Pahlawan Tulungagung jenis kelamin perempuan sebanyak 6 atau 43%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa karyawan BMT Pahlawan Tulungagung paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 8 atau 57%.

2. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3**Data Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	13	36%
31-40	14	39%
41-50	7	19%
>50	2	6%
Jumlah	36	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa usia 21-30 tahun sebanyak 13 atau 36%, usia 31-40 tahun sebanyak 14 atau 39%, usia 41-50

tahun sebanyak 7 atau 19%, usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 atau 6%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah yang paling banyak adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 atau 39%.

Sedangkan data mengenai usia karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	3	21%
31-40	6	43%
41-50	5	36%
> 50	0	0%
Jumlah	14	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa usia 21-30 tahun sebanyak 3 atau 21%, usia 31-40 tahun sebanyak 6 atau 43%, usia 41-50 tahun sebanyak 5 atau 36%, usia lebih dari 50 tahun sebanyak 0 atau 0%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung yang paling banyak adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 6 atau 43%.

3. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5**Data Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/MAN	19	53%
DIPLOMA	2	5%
S1/S2/S3	15	42%
Jumlah	36	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa pendidikan SMA/MAN sebanyak 19 atau 53%, DIPLOMA sebanyak 2 atau 5%, S1/S2/S3 sebanyak 15 atau 42%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan KSPPS BTM Surya Madinah yang paling banyak adalah lulusan SMA/MAN yaitu sebanyak 19 atau 53%.

Sedangkan data mengenai pendidikan karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6**Data Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/MAN	0	0%
DIPLOMA	0	0%
S1/S2/S3	14	100%
Jumlah	14	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa pendidikan SMA/MAN sebanyak 0 atau 0%, DIPLOMA sebanyak 0 atau 0%, S1/S2/S3 sebanyak 14 atau 100%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang paling banyak adalah lulusan S1/S2/S3 yaitu sebanyak 14 atau 100%.

4. Lama Kerja

Tabel 4.7

Data Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3	5	14%
3-6	11	30%
6-10	10	28%
>10	10	28%
Jumlah	36	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa lama kerja 1-3 sebanyak 5 atau 14%, lama kerja 3-6 sebanyak 11 atau 30%, lama kerja 6-10 sebanyak 10 atau 28%, lama kerja lebih dari 10 sebanyak 10 atau 28%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang paling banyak adalah lama kerja 3-6 tahun yaitu sebanyak 11 atau 30%.

Sedangkan data mengenai lama kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Data Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3	2	15%
3-6	3	21%
6-10	3	21%
>10	6	43%
Jumlah	14	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa lama kerja 1-3 sebanyak 2 atau 15%, lama kerja 3-6 sebanyak 3 atau 21%, lama kerja 6-10 sebanyak 3 atau 21%, lama kerja lebih dari 10 sebanyak 16 atau 43%. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung yang paling banyak adalah lama kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 6 atau 43%.

C. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2), pelatihan kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang ada, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 36 karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan 14 karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	21	58%	13	36%	2	6%	0	0%	0	0%
X1.2	18	50%	12	33%	6	17%	0	0%	0	0%
X1.3	17	48%	12	33%	4	11%	3	8%	0	0%
X1.4	15	42%	13	36%	4	11%	4	11%	0	0%
X1.5	16	44%	10	28%	6	17%	4	11%	0	0%
X1.6	14	39%	15	42%	5	14%	2	5%	0	0%
X1.7	10	28%	9	25%	5	14%	11	30%	1	3%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk item X1.1 yaitu karyawan berusaha mempercepat proses kerja supaya bisa terselesaikan dengan cepat, 21 responden atau 58% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan selalu berusaha mempercepat proses kerja supaya bisa terselesaikan dengan cepat.

Pada item X1.2 yaitu para karyawan tidak pernah menghambat pekerjaannya, 18 responden atau 50% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan tidak pernah menghambat perkerjaan.

Pada item X1.3 yaitu karyawan di fasilitasi kerja berupa komputer, mesin penghitung uang, CPU, fotocopy dan printer dengan kondisi yang baik, 17 responden atau 48% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan di fasilitasi kerja berupa komputer, mesin penghitung uang, CPU, fotocopy dan printer dengan kondisi yang baik.

Pada item X1.4 yaitu karyawan difasilitasi perlengkapan kerja seperti meja dan kursi dengan kondisi yang baik, 15 responden atau 42% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan difasilitasi perlengkapan kerja seperti meja dan kursi dengan kondisi yang baik.

Pada item X1.5 yaitu karyawan disediakan akses internet untuk mencari informasi dan juga adanya kipas angin, AC dan TV sebagai penunjang kenyamanan dalam pengerjaan tugas kantor, 16 responden atau 44% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan disediakan akses internet untuk mencari informasi dan juga adanya kipas angin, AC dan TV sebagai penunjang kenyamanan dalam pengerjaan tugas kantor.

Pada item X1.6 yaitu karyawan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya, 15 responden atau 42% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya.

Pada item X1.7 yaitu karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan kantor, 11 responden atau 30% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung tidak setuju bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan kantor.

Sedangkan deskripsi data pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	5	36%	6	43%	3	21%	0	0%	0	0%
X1.2	3	21%	6	43%	5	36%	0	0%	0	0%
X1.3	3	21%	5	36%	6	43%	0	0%	0	0%
X1.4	2	14%	6	43%	6	43%	0	0%	0	0%
X1.5	2	14%	5	36%	5	36%	2	14%	0	0%
X1.6	2	14%	4	29%	4	29%	4	29%	0	0%
X1.7	1	7%	3	21%	4	29%	5	36%	1	7%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk item X1.1 yaitu karyawan berusaha mempercepat proses kerja supaya bisa terselesaikan dengan cepat, 6 responden atau 43% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu berusaha mempercepat proses kerja supaya bisa terselesaikan dengan cepat.

Pada item X1.2 yaitu para karyawan tidak pernah menghambat pekerjaannya, 6 responden atau 43% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan tidak pernah menghambat pekerjaan.

Pada item X1.3 yaitu karyawan di fasilitasi kerja berupa komputer, mesin penghitung uang, CPU, fotocopy dan printer dengan kondisi yang baik, 6 responden atau 43% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden cenderung ragu-ragu bahwa karyawan di

fasilitasi kerja berupa komputer, mesin penghitung uang, CPU, fotocopy dan printer dengan kondisi yang baik.

Pada item X1.4 yaitu karyawan difasilitasi perlengkapan kerja seperti meja dan kursi dengan kondisi yang baik, 6 responden atau 43% menyatakan setuju dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan difasilitasi perlengkapan kerja seperti meja dan kursi dengan kondisi yang baik.

Pada item X1.5 yaitu karyawan disediakan akses internet untuk mencari informasi dan juga adanya kipas angin, AC dan TV sebagai penunjang kenyamanan dalam pengerjaan tugas kantor, 5 responden atau 36% menyatakan setuju dan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan disediakan akses internet untuk mencari informasi dan juga adanya kipas angin, AC dan TV sebagai penunjang kenyamanan dalam pengerjakan tugas kantor.

Pada item X1.6 yaitu karyawan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya, 4 responden atau 29% menyatakan setuju, ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju, ragu-ragu dan tidak setuju bahwa karyawan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya.

Pada item X1.7 yaitu karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan kantor, 5 responden atau 36% menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung

tidak setuju bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan kantor.

2. Variabel Pemberian Insentif

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Pemberian Insentif

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	11	30%	24	67%	1	3%	0	0%	0	0%
X2.2	6	17%	30	83%	0	0%	0	0%	0	0%
X2.3	7	19%	27	75%	2	6%	0	0%	0	0%
X2.4	10	28%	23	64%	3	8%	0	0%	0	0%
X2.5	6	17%	26	72%	3	8%	1	3%	0	0%
X2.6	6	17%	21	58%	8	22%	1	3%	0	0%
X2.7	4	11%	28	78%	4	11%	0	0%	0	0%
X2.8	9	25%	26	72%	1	3%	0	0%	0	0%
X2.9	3	8%	28	78%	5	14%	0	0%	0	0%
X2.10	3	8%	22	61%	11	31%	0	0%	0	0%
X2.11	3	8%	28	78%	5	14%	0	0%	0	0%
X2.12	3	8%	27	75%	6	17%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk item X2.1 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai kinerjanya, 24 responden atau 67% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai kinerjanya.

Pada item X2.2 yaitu kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik dan berpengaruh pada insentif yang diterima, 30 responden atau 83% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik dan berpengaruh pada insentif yang diterima.

Pada item X2.3 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai dengan lama kerja, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai dengan lama kerja.

Pada item X2.4 yaitu lama kerja karyawan berpengaruh pada insentif yang diberikan, 23 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa lama kerja karyawan berpengaruh pada insentif yang diberikan.

Pada item X2.5 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai dengan tingkat senioritas, 26 atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai dengan tingkat senioritas.

Pada item X2.6 yaitu senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, 21 responden atau 58% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.

Pada item X2.7 yaitu insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari, 28 responden atau 78% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari.

Pada item X2.8 yaitu karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga dapat memenuhi segala

kebutuhan, 26 responden atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan.

Pada item X2.9 yaitu insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak, 28 responden atau 78% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak.

Pada item X2.10 yaitu karyawan merasa adil atas pemberian insentif yang diberikan, 22 responden atau 61% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan merasa adil atas pemberian insentif yang diberikan.

Pada item X2.11 yaitu lembaga memberikan insentif sesuai dengan evaluasi jabatan karyawan, 28 responden atau 78% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa lembaga memberikan insentif sesuai dengan evaluasi jabatan karyawan.

Pada item X2.12 yaitu evaluasi jabatan karyawan dapat berpengaruh pada insentif yang diberikan, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa evaluasi jabatan karyawan dapat berpengaruh pada insentif yang diberikan.

Sedangkan deskripsi data pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Pemberian Insentif

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	6	43%	4	29%	2	14%	2	14%	0	0%
X2.2	6	43%	3	21%	2	14%	3	21%	0	0%
X2.3	6	43%	3	21%	2	14%	3	21%	0	0%
X2.4	4	29%	5	36%	2	14%	3	21%	0	0%
X2.5	4	29%	5	36%	2	14%	2	14%	0	0%
X2.6	4	29%	3	21%	3	21%	3	21%	1	8%
X2.7	5	36%	4	29%	2	14%	3	21%	0	0%
X2.8	4	29%	5	36%	2	14%	1	7%	2	14%
X2.9	4	29%	5	36%	2	14%	2	14%	1	7%
X2.10	5	36%	4	29%	1	7%	1	7%	3	21%
X2.11	5	36%	4	29%	1	7%	4	29%	0	0%
X2.12	4	29%	3	21%	3	21%	4	29%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa untuk item X2.1 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai kinerjanya, 6 responden atau 43% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai kinerjanya.

Pada item X2.2 yaitu kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik dan berpengaruh pada insentif yang diterima, 6 responden atau 43% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik dan berpengaruh pada insentif yang diterima.

Pada item X2.3 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai dengan lama kerja, 6 responden atau 43% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai dengan lama kerja.

Pada item X2.4 yaitu lama kerja karyawan berpengaruh pada insentif yang diberikan, 5 responden atau 36% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa lama kerja karyawan berpengaruh pada insentif yang diberikan.

Pada item X2.5 yaitu karyawan diberikan insentif sesuai dengan tingkat senioritas, 5 atau 36% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan diberikan insentif sesuai dengan tingkat senioritas.

Pada item X2.6 yaitu senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, 4 responden atau 29% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.

Pada item X2.7 yaitu insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, 5 responden atau 36% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pada item X2.8 yaitu karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan, 5 responden atau 36% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan.

Pada item X2.9 yaitu insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak, 5 responden atau 36% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak.

Pada item X2.10 yaitu karyawan merasa adil atas pemberian insentif yang diberikan, 5 responden atau 36% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan merasa adil atas pemberian insentif yang diberikan.

Pada item X2.11 yaitu lembaga memberikan insentif sesuai dengan evaluasi jabatan karyawan, 5 responden atau 36% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa lembaga memberikan insentif sesuai dengan evaluasi jabatan karyawan.

Pada item X2.12 yaitu evaluasi jabatan karyawan dapat berpengaruh pada insentif yang diberikan, 4 responden atau 29% menyatakan setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden

cenderung setuju dan tidak setuju bahwa evaluasi jabatan karyawan dapat berpengaruh pada insentif yang diberikan.

3. Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	14	39%	22	61%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.2	9	25%	27	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.3	10	28%	24	67%	2	5%	0	0%	0	0%
X3.4	6	17%	22	61%	5	14%	3	8%	0	0%
X3.5	10	28%	26	72%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.6	7	19%	27	75%	2	6%	0	0%	0	0%
X3.7	8	22%	27	75%	1	3%	0	0%	0	0%
X3.8	7	19%	24	67%	5	14%	0	0%	0	0%
X3.9	8	22%	24	67%	4	11%	0	0%	0	0%
X3.10	7	19%	29	81%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.11	9	25%	27	75%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.12	9	25%	27	75%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa untuk item X3.1 yaitu kualifikasi instruktur berdasarkan bidang pelatihan yang ditangani, 22 responden atau 61% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa kualifikasi instruktur berdasarkan bidang pelatihan yang ditangani.

Pada item X3.2 yaitu instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan.

Pada item X3.3 yaitu pelatih mampu menarik karyawan untuk mengikuti pelatihan, 24 atau 67% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatih mampu menarik karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Pada item X3.4 yaitu peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama, 22 responden atau 61% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama.

Pada item X3.5 yaitu karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, 26 responden atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.

Pada item X3.6 yaitu materi pelatihan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa yaitu materi pelatihan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami.

Pada item X3.7 yaitu materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Pada item X3.8 yaitu metode yang diberikan lembaga menarik, 24 atau 67% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa metode yang diberikan lembaga menarik.

Pada item X3.9 yaitu metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang diterangkan, 24 responden atau 67% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang diterangkan.

Pada item X3.10 yaitu pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, 29 responden atau 81% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.

Pada item X3.11 yaitu pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi.

Pada item X3.12 yaitu pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

Sedangkan deskripsi data pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	2	14%	10	72%	2	14%	0	0%	0	0%
X3.2	2	14%	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.3	2	14%	11	79%	1	7%	0	0%	0	0%
X3.4	2	14%	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.5	1	7%	12	86%	1	7%	0	0%	0	0%
X3.6	2	14%	11	79%	1	7%	0	0%	0	0%
X3.7	1	7%	12	86%	1	7%	0	0%	0	0%
X3.8	1	7%	12	86%	1	7%	0	0%	0	0%
X3.9	1	7%	11	79%	2	14%	0	0%	0	0%
X3.10	1	7%	9	64%	4	29%	0	0%	0	0%
X3.11	1	7%	9	64%	4	29%	0	0%	0	0%
X3.12	1	7%	5	36%	8	57%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa untuk item X3.1 yaitu kualifikasi instruktur berdasarkan bidang pelatihan yang ditangani, 10 responden atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa kualifikasi instruktur berdasarkan bidang pelatihan yang ditangani.

Pada item X3.2 yaitu instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan, 12 responden atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan.

Pada item X3.3 yaitu pelatih mampu menarik karyawan untuk mengikuti pelatihan, 11 atau 79% menyatakan setuju. Hal ini

menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatih mampu menarik karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Pada item X3.4 yaitu peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama, 12 responden atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama.

Pada item X3.5 yaitu karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, 12 responden atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.

Pada item X3.6 yaitu materi pelatihan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami, 11 responden atau 79% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa yaitu materi pelatihan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami.

Pada item X3.7 yaitu materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan, 12 responden atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Pada item X3.8 yaitu metode yang diberikan lembaga menarik, 12 atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa metode yang diberikan lembaga menarik.

Pada item X3.9 yaitu metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang diterangkan, 11 responden atau 79% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang diterangkan.

Pada item X3.10 yaitu pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.

Pada item X3.11 yaitu pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi.

Pada item X3.12 yaitu pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai, 8 responden atau 57% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan responden cenderung ragu-ragu bahwa pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.15

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	19	53%	16	44%	1	3%	0	0%	0	0%
Y1.2	17	47%	19	53%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.3	13	36%	21	58%	2	6%	0	0%	0	0%
Y1.4	14	39%	21	58%	1	3%	0	0%	0	0%
Y1.5	19	53%	15	42%	2	5%	0	0%	0	0%
Y1.6	19	53%	15	42%	2	5%	0	0%	0	0%
Y1.7	11	31%	22	61%	3	8%	0	0%	0	0%
Y1.8	7	19%	27	75%	2	6%	0	0%	0	0%
Y1.9	6	17%	29	80%	1	3%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa untuk item Y1.1 yaitu karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu, 19 responden atau 53% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu.

Pada item Y1.2 yaitu karyawan memiliki ketrampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, 19 responden atau 53% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki ketrampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada item Y1.3 yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu mencapai target yang ditentukan, 21 responden atau 53% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa

pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu mencapai target yang ditentukan.

Pada item Y1.4 yaitu karyawan memiliki kedalaman pengetahuan akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas, 21 responden atau 58% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki kedalaman pengetahuan akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas.

Pada item Y1.5 yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditetapkan, 19 responden atau 53% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditetapkan.

Pada item Y1.6 yaitu karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, 19 responden atau 53% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada item Y1.7 yaitu karyawan selalu melakukan diskusi pada rekan kerja dan pimpinan mengenai hasil kerja yang akan dicapai, 22 responden atau 61% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu melakukan diskusi pada rekan kerja dan pimpinan mengenai hasil kerja yang akan dicapai.

Pada item Y1.8 yaitu karyawan selalu mengutamakan kerjasama agar pekerjaan selesai secara cepat, 27 responden atau 75% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu mengutamakan kerjasama agar pekerjaan selesai secara cepat.

Pada item Y1.9 yaitu karyawan memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang ada diluar lembaga, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi, 29 responden atau 80% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang ada diluar lembaga, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi.

Sedangkan deskripsi data pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	6	43%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.2	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.3	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.4	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.5	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.6	4	29%	10	71%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.7	2	14%	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%
Y1.8	2	14%	10	72%	2	14%	0	0%	0	0%
Y1.9	2	14%	10	72%	2	14%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa untuk item Y1.1 yaitu karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

tekah diberikan dengan tepat waktu, 8 responden atau 57% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu.

Pada item Y1.2 yaitu karyawan memiliki ketrampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki ketrampilan dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada item Y1.3 yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu mencapai target yang ditentukan, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu mencapai target yang ditentukan.

Pada item Y1.4 yaitu karyawan memiliki kedalaman pengetahuan akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki kedalaman pengetahuan akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugas.

Pada item Y1.5 yaitu karyawan selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditetapkan, 9 responden atau 64% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa

karyawan selalu hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditetapkan.

Pada item Y1.6 yaitu karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, 10 responden atau 71% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada item Y1.7 yaitu karyawan selalu melakukan diskusi pada rekan kerja dan pimpinan mengenai hasil kerja yang akan dicapai, 12 responden atau 86% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu melakukan diskusi pada rekan kerja dan pimpinan mengenai hasil kerja yang akan dicapai.

Pada item Y1.8 yaitu karyawan selalu mengutamakan kerjasama agar pekerjaan selesai secara cepat, 10 responden atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu mengutamakan kerjasama agar pekerjaan selesai secara cepat.

Pada item Y1.9 yaitu karyawan memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang ada diluar lembaga, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi, 10 responden atau 72% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan

memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang ada diluar lembaga, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi.

D. Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dan kemudian di olah. Sumber data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran tingkat keabsahan dan keakuratan insturmen penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji tingkat kecermatan instrumen yang diperoleh dari pengkuran variabel fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja. Uji validitas ini berpedoman pada nilai r tabel dan r hitung. Jika r hitung \geq r tabel dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 responden. Dari jumlah responden sebesar 36 dapat diketahui nilai r tabel adalah 0,329 ($ff = n-2 = 36-2 = 34$) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing item.

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	Corrected Item-Item-Total Correlation	R Tabel (N = 36) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,822	0,329	Valid
	X1.2	0,954	0,329	Valid
	X1.3	0,906	0,329	Valid
	X1.4	0,948	0,329	Valid
	X1.5	0,925	0,329	Valid
	X1.6	0,896	0,329	Valid
	X1.7	0,881	0,329	Valid
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,744	0,329	Valid
	X2.2	0,714	0,329	Valid
	X2.3	0,818	0,329	Valid
	X2.4	0,725	0,329	Valid
	X2.5	0,708	0,329	Valid
	X2.6	0,688	0,329	Valid
	X2.7	0,716	0,329	Valid
	X2.8	0,489	0,329	Valid
	X2.9	0,666	0,329	Valid
	X2.10	0,669	0,329	Valid
	X2.11	0,693	0,329	Valid
	X2.12	0,665	0,329	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,609	0,329	Valid
	X3.2	0,671	0,329	Valid
	X3.3	0,813	0,329	Valid
	X3.4	0,672	0,329	Valid
	X3.5	0,784	0,329	Valid
	X3.6	0,743	0,329	Valid
	X3.7	0,730	0,329	Valid
	X3.8	0,767	0,329	Valid
	X3.9	0,784	0,329	Valid
	X3.10	0,927	0,329	Valid
	X3.11	0,814	0,329	Valid
	X3.12	0,728	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,834	0,329	Valid
	Y1.2	0,879	0,329	Valid
	Y1.3	0,805	0,329	Valid
	Y1.4	0,839	0,329	Valid
	Y1.5	0,832	0,329	Valid
	Y1.6	0,820	0,329	Valid

	Y1.7	0,671	0,329	Valid
	Y1.8	0,501	0,329	Valid
	Y1.9	0,520	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2), pelatihan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid, hal ini diketahui dari jumlah r hitung $>$ r tabel.

Sedangkan uji validitas instrumen pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	Corrected Item-Item-Total Correlation	R Tabel (N = 14) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,883	0,532	Valid
	X1.2	0,910	0,532	Valid
	X1.3	0,961	0,532	Valid
	X1.4	0,952	0,532	Valid
	X1.5	0,941	0,532	Valid
	X1.6	0,959	0,532	Valid
	X1.7	0,894	0,532	Valid
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,939	0,532	Valid
	X2.2	0,968	0,532	Valid
	X2.3	0,968	0,532	Valid
	X2.4	0,992	0,532	Valid
	X2.5	0,976	0,532	Valid
	X2.6	0,866	0,532	Valid
	X2.7	0,977	0,532	Valid
	X2.8	0,975	0,532	Valid
	X2.9	0,976	0,532	Valid
	X2.10	0,954	0,532	Valid
	X2.11	0,971	0,532	Valid
	X2.12	0,974	0,532	Valid

Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,536	0,532	Valid
	X3.2	0,681	0,532	Valid
	X3.3	0,611	0,532	Valid
	X3.4	0,537	0,532	Valid
	X3.5	0,892	0,532	Valid
	X3.6	0,795	0,532	Valid
	X3.7	0,892	0,532	Valid
	X3.8	0,892	0,532	Valid
	X3.9	0,900	0,532	Valid
	X3.10	0,824	0,532	Valid
	X3.11	0,855	0,532	Valid
	X3.12	0,834	0,532	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,867	0,532	Valid
	Y1.2	0,947	0,532	Valid
	Y1.3	0,947	0,532	Valid
	Y1.4	0,947	0,532	Valid
	Y1.5	0,947	0,532	Valid
	Y1.6	0,889	0,532	Valid
	Y1.7	0,739	0,532	Valid
	Y1.8	0,756	0,532	Valid
	Y1.9	0,756	0,532	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2), pelatihan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid, hal ini diketahui dari jumlah r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai ukuran kepercayaan dan perolehan data sesuai dengan tujuan peneliti. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas berfungsi untuk melihat seberapa konsisten data yang berasal dari kuisisioner variabel fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja. Pengukuran menggunakan metode skala *Alpha Cronbach* dimulai dari 0-1. Apabila pengelompokkan lima kelas

dengan reng yang sama, maka intreprastasi dari kemantapan alpha yaitu sebagai berikut:

Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00-0,20 dikatakan kurang reliabel

Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21-0,40 dikatakan agak reliabel

Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41-0,60 dikatakan cukup reliabel

Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61-0,80 dikatakan reliabel

Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81-1,00 dikatakan sangat reliabel.

Hasil Pengujian reliabilitas penyebaran kuisisioner variabel fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2), pelatihan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada KSPPS BTM Surya Madinah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,955	7	Sangat Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,896	12	Sangat Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,922	12	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	9	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.19, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel fasilitas kerja (X1) adalah 0,955. Maka dapat diketahui variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) adalah sangat reliabel. Untuk variabel pemberian insentif (X2) memiliki nilai

cronbach's alpha 0,896 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif (X2) adalah sangat reliabel. Untuk variabel pelatihan kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,922 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X3) adalah sangat reliabel. Dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,902 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,968	7	Sangat Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,991	12	Sangat Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,933	12	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	9	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.20, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel fasilitas kerja (X1) adalah 0,968. Maka dapat diketahui variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) adalah sangat reliabel. Untuk variabel pemberian insentif (X2) memiliki nilai

cronbach's alpha 0,991 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif (X2) adalah sangat reliabel. Untuk variabel pelatihan kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,933 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X3) adalah sangat reliabel. Dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,957 yang berada diantara 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang hasilnya nanti akan menjelaskan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tersebut berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorof-Smirnov pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

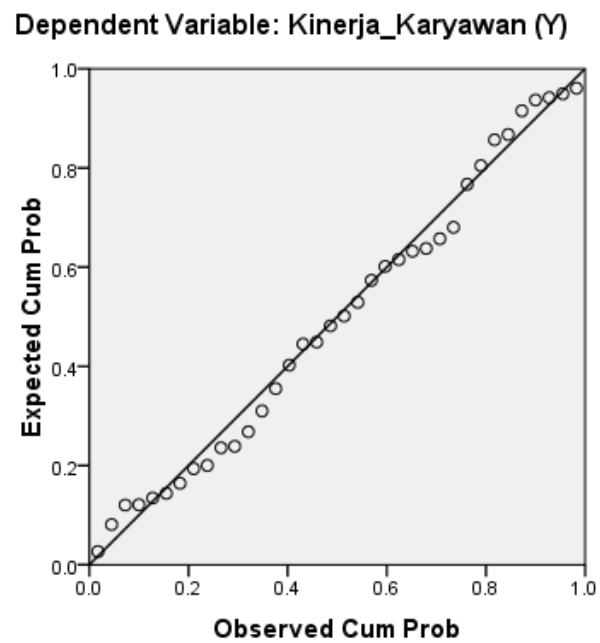
Hasil Uji Normalitas KSPPS BMT Surya Madinah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75812061
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.460
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Untuk melihat data apakah berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas atau *Asymp Sig. (2 tailed)* kemudian membandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa nilai *Asymp Sig. (2 tailed)* sebesar $0,984 > 0,05$, ini berarti data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 4.1**Hasil Uji Normalitas P-P Plot KSPPS BTM Surya Madinah****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sedangkan uji normalitas pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Normalitas BMT Pahlawan Tulungagung

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		14
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43469740
Most Extreme	Absolute	.171
Differences	Positive	.113
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809
a. Test distribution is Normal.		

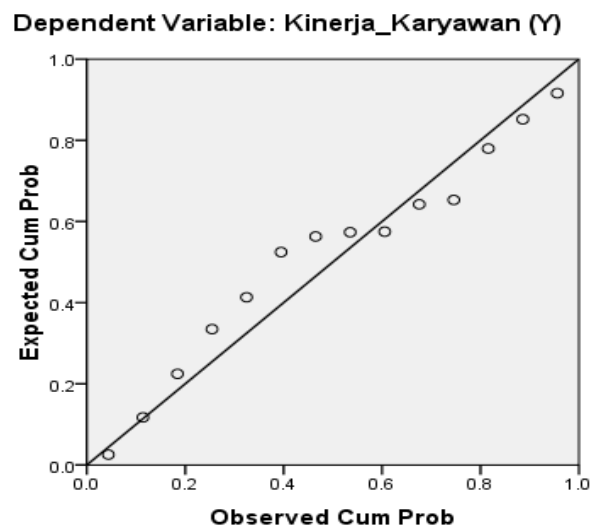
Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Untuk melihat data apakah berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas atau *Asymp Sig. (2 tailed)* kemudian membandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa nilai *Asymp Sig. (2 tailed)* sebesar $0,809 > 0,05$, ini berarti data penelitian berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-P Plot BMT Pahlawan Tulungagung

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable *independen* yang memiliki kemiripan antar variable *independen* dalam suatu model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonearitas, jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari *multikolinieritas*. Hasil pengujian *multikolinieritas* pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Uji Multikolinieritas BTM Surya Madinah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.179	7.216		.579	.567		
Fasilitas_Kerja (X1)	.176	.084	.280	2.097	.044	.971	1.029
Pemberian_Insentif (X2)	.268	.114	.315	2.350	.025	.968	1.033
Pelatihan_Kerja (X3)	.335	.109	.415	3.080	.004	.958	1.043

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat di ketahui bahwa:

- 1) Data dari variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,971 > 0,1 serta nilai VIF 1,029 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Data dari variabel pemberian insentif (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,968 > 0,1 serta nilai VIF 1,033 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
- 3) Data dari variabel Pelatihan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,958 > 0,1 serta nilai VIF 1,043 < 10, maka dapat disimpulkan

bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan hasil pengujian *multikolinieritas* instrumen pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

**Hasil Uji Multikolinieritas BMT Pahlawan
Tulungagung**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.959	5.002		.991	.345		
Fasilitas_Kerja (X1)	.401	.081	.597	4.919	.001	.942	1.061
Pemberian_Insentif (X2)	.073	.030	.294	2.432	.035	.949	1.053
Pelatihan_Kerja (X3)	.423	.109	.483	3.889	.003	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Data dari variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* $0,942 > 0,1$ serta nilai VIF $1,061 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Data dari variabel pemberian insentif (X2) memiliki nilai *tolerance* $0,949 > 0,1$ serta nilai VIF $1,053 < 10$, maka dapat

disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

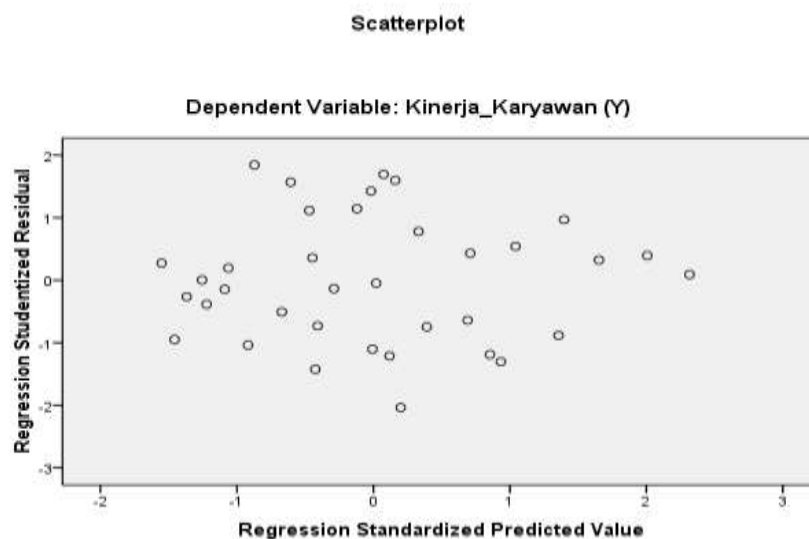
- 3) Data dari variabel Pelatihan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* $0,900 > 0,1$ serta nilai VIF $1,111 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji *Heteroskedastisitas*

Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu kinerja pegawai (Y) maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*. Hasil pengujian *heteroskedastisitas* pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas BTM Surya Madinah



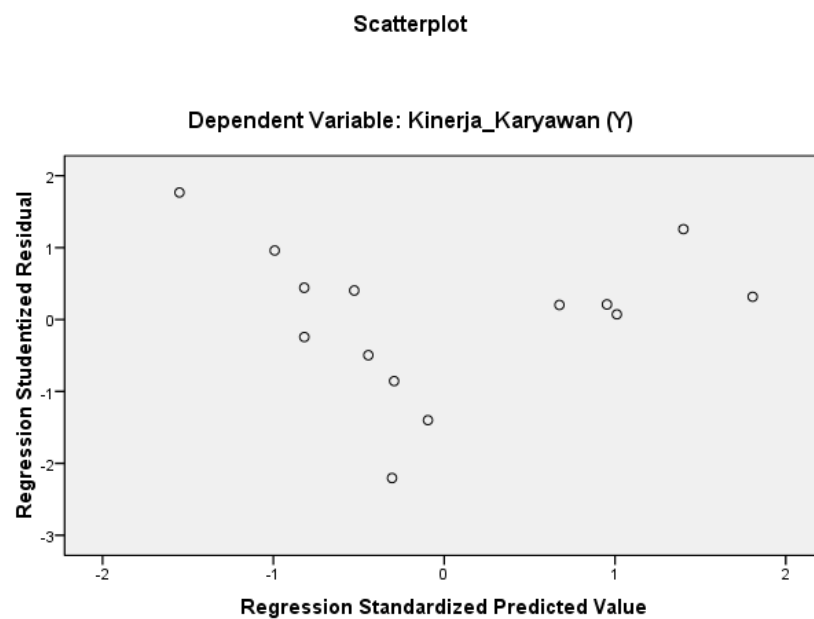
Dari gambar *scatterplot* di atas, bisa dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta menyebar dengan pola tidak jelas di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai.

Sedangkan hasil pengujian *heteroskedastisitas* instrumen pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas BMT Pahlawan

Tulungagung



Dari gambar *scatterplot* di atas, bisa dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta menyebar dengan pola tidak jelas di atas maupun di bawah angka 0

pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Untuk melihat apakah terjadi autokorelasi atau tidak dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:³

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi yang positif.
- 2) Angka D-W di antara -2 dan 2 berarti tidak ada autokorelasi yang positif.
- 3) Angka D-W di atas 2 berarti ada autokorelasi yang negatif.

Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

³ Ali Maulidi, *Teknik Belajar...*, hal. 203

Tabel 4.25
Hasil Uji Autokorelasi KSPPS BTM Surya Madinah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.392	2.885	1.882

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Fasilitas_Kerja (X1), Pemberian_Insentif (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Dari tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* pada model *Summary* sebesar 1,882. Hal ini berarti nilai DW berada diantara -2 sampai dengan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$ yaitu $(-2 \leq 1,882 \leq +2)$. Menurut kriteria pengujian model regresi ini tidak terdapat autokorelasi sehingga model regresi layak digunakan.

Sedangkan hasil pengujian autokorelasi instrumen pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Autokorelasi BMT Pahlawan Tulungagung

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.820	1.636	1.992

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Pemberian_Insentif (X2), Fasilitas_Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Dari tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* pada model *Summary* sebesar 1,992. Hal ini berarti nilai DW berada diantara -2 sampai dengan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$ yaitu $(-2 \leq 1,992 \leq +2)$. Menurut kriteria pengujian model regresi ini tidak terdapat autokorelasi sehingga model regresi layak digunakan.

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel *independent* (fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja) terhadap satu variabel *dependent* (kinerja pegawai). Hasil uji regresi linier berganda pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hasil Uji Regresi Linier Berganda BTM Surya Madinah

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.179	7.216		.579	.567
	Fasilitas_Kerja (X1)	.176	.084	.280	2.097	.044
	Pemberian_Insentif (X2)	.268	.114	.315	2.350	.025
	Pelatihan_Kerja (X3)	.335	.109	.415	3.080	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4179 + 0,176X_1 + 0,268X_2 + 0,335X_3 + e$$

- a. Konstanta (a) sebesar 4,179 menunjukkan bahwa jika nilai variabel fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2) pelatihan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) dalam keadaan konstan bernilai positif, artinya ketiga variabel tersebut akan mengalami peningkatan sebesar 4,179 satuan.
- b. Koefisien $b_1 = 0,176$ menunjukkan peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,176 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien $b_2 = 0,268$ menunjukkan peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,268 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.
- d. Koefisien $b_3 = 0,335$ menunjukkan peningkatan 1 satuan tim kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,335 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya

terjadi pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil pengujian regresi linier berganda pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.28

Hasil Uji Regresi Linier Berganda BMT Pahlawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.959	5.002		.991	.345
	Fasilitas_Kerja (X1)	.401	.081	.597	4.919	.001
	Pemberian_Insentif (X2)	.073	.030	.294	2.432	.035
	Pelatihan_Kerja (X3)	.423	.109	.483	3.889	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,959 + 0,401X_1 + 0,073X_2 + 0,423X_3 + e$$

- a. Konstanta (a) sebesar 4,959 menunjukkan bahwa jika nilai variabel fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2) pelatihan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) dalam keadaan konstan bernilai positif, artinya ketiga variabel tersebut akan mengalami peningkatan sebesar 4,959 satuan.

- b. Koefisien $b_1 = 0,401$ menunjukkan peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,401 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien $b_2 = 0,073$ menunjukkan peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,073 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.
- d. Koefisien $b_3 = 0,423$ menunjukkan peningkatan 1 satuan tim kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,423 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah metode pengujian variabel independen secara parsial (individual), dengan membandingkan item-item berikut untuk melihat pengaruh masing-masing variabel:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau ditolak, dan H_a menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau diterima H_a yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian juga membandingkan nilai probabilitas atau (sig-t) dengan tingkat signifikansi 0,05.

- 1) Jika sig. > 0,05 artinya H_0 diterima atau ditolak H_a menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika sig. < 0,05 artinya H_0 ditolak, atau H_a diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji t pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai berikut:

Tabel. 4.29

Hasil Uji t BTM Surya Madinah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.179	7.216		.579	.567
	Fasilitas_Kerja (X1)	.176	.084	.280	2.097	.044
	Pemberian_Insentif (X2)	.268	.114	.315	2.350	.025
	Pelatihan_Kerja (X3)	.335	.109	.415	3.080	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t BTM Surya Madinah dapat

dirumuskan bahwa besarnya angka t_{tabel} berdasarkan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$ atau $36-3-1 = 32$ sehingga memperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,694. Dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,097$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,694$, artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,097 > 1,694$) dengan signifikansi $0,44 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,350$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,694$, artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,350 > 1,694$) dengan signifikansi $0,25 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3,080$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,694$, artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,080 > 1,694$) dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil uji t pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.30

Hasil Uji t BMT Pahlawan Tulungagung

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.959	5.002		.991	.345
	Fasilitas_Kerja (X1)	.401	.081	.597	4.919	.001
	Pemberian_Insentif (X2)	.073	.030	.294	2.432	.035
	Pelatihan_Kerja (X3)	.423	.109	.483	3.889	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t BTM Surya Madinah dapat dirumuskan bahwa besarnya angka t_{tabel} berdasarkan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$ atau $14-3-1 = 10$ sehingga memperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,694. Dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,919$ dan $t_{tabel} = 1,812$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,919 > 1,812$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,432$ dan $t_{tabel} = 1,812$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,432 > 1,812$) dengan signifikansi $0,035$

$< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,889$ dan $t_{tabel} = 1,812$, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,889 > 1,812$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji f pada KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai berikut:

Tabel 4.31

Hasil Uji f BTM Surya Madinah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.497	3	70.832	8.513	.000 ^a
	Residual	266.253	32	8.320		
	Total	478.750	35			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Fasilitas_Kerja (X1), Pemberian_Insentif (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.497	3	70.832	8.513	.000 ^a
	Residual	266.253	32	8.320		
	Total	478.750	35			

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f BTM Surya Madinah dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,513 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian karena nilai $Sig < \alpha$ (0.05), berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Atau dengan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya. Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,513 dan F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic dengan signifikansi 0.05 dimana $df_2 = k-n$ atau $36-3 = 33$ (k adalah jumlah variabel). Maka didapat nilai F_{tabel} adalah 2,89, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,513 > 2,89$) berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

Sedangkan hasil uji f pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

Hasil Uji f BMT Pahlawan Tulungagung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.099	3	55.366	20.691	.000 ^a
	Residual	26.759	10	2.676		
	Total	192.857	13			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Pemberian_Insentif (X2), Fasilitas_Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f BMT Pahlawan Tulungagung dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,691 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian karena nilai $Sig < \alpha$ (0.05), berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Atau dengan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya. Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,691 dan F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic dengan signifikansi 0.05 dimana $df_2 = k-n$ atau $14-3 = 11$ (k adalah jumlah variabel). Maka didapat nilai F_{tabel} adalah 3,59, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,513 > 3,59$) berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen

secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Rumus koefisien determinasi yaitu:

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi di KSPPS BMT Surya Madinah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33

Uji Koefisien Determinasi BTM Surya Madinah

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.392	2.885

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Fasilitas_Kerja (X1), Pemberian_Insentif (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,444 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,392 atau 39%, sehingga dapat diartikan bahwa fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44% dan sisanya sebesar (100% - 39% = 61%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.34
Uji Koefisien Determinasi BMT Pahlawan Tulungagung

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.820	1.63581

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja (X3), Pemberian_Insentif (X2), Fasilitas_Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Hasil Output SPSS 16.0, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,861 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,820 atau 82%, sehingga dapat diartikan bahwa fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 82% dan sisanya sebesar ($100\% - 82\% = 18\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.