

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya KSU Syariah “Surya Mitra”

Sejarah berdirinya KSU Syariah “Surya Mitra” berdiri tahun 2011 pengembangan dari BTM Perkasa Kalidawir. Untuk pengembangan usaha maka membuka kantor cabang di daerah lain seperti Karangrejo, Kauman, Blitar, Trenggalek, Kampak dan Ringinpitu. Sejak berdirinya koperasi cabang di daerah lain maka dapat mengembangkan mengembangkan atau menggerakkan perekonomian di daerah tersebut. Seperti di daerah Boyolangu sendiri terdapat beberapa potensi perekonomian seperti perikanan dan pertanian contohnya tembakau, kebun belimbing. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan target untuk pengembangan perekonomian di daerah Boyolangu.

Kantor koperasi KSU Syariah “Surya Mitra” ini berdiri dibawah tanggungjawab Lembaga Ekonomi Muhammadiyah sehingga izin untuk berdirinya harus di Kantor PCM Muhammadiyah Tulungagung. Waktu awal pendiriannya, di daerah Boyolangu sendiri sudah ada BTM Muhammadiyah Perkasa sehingga seharusnya tidak boleh mendirikan lagi lembaga yang serupa karena izinnya harus di cabang dekat kecamatan Muhammadiyah akan mendirikan kantor BTM Muhammadiyah di Boyolangu. Kantor Cabang dari KSU Syariah “Surya Mitra” Boyolangu

ini bertempat di Kalidawir dengan nama lembaga BTM Muhammadiyah Kalidawir. Awal mulanya kantor ini bernama BTM, karena di Boyolangu sendiri sudah ada BTM dan supaya tidak rancu sehingga diganti nama menjadi KSU Syariah “Surya Mitra”. Jadi masih sama miliknya Muhammadiyah hanya saja untuk menghindari persaingan sesama Muhammadiyah di daerah Boyolangu.

Secara geografis, KSU Syariah “Surya Mitra” berada di Jl. Raya Boyolangu (Depan Kantor Kecamatan) Kec. Boyolangu Kab. Tulungagung, Jawa Timur 66235, Telp. 0822-315-888-9. Kantornya terletak di jantung kota Boyolangu Utara perempatan pasar Boyolangu 50 M depan kantor BPR dan Kantor Kecamatan, sebelah selatannya Indomart dan Pasar Boyolangu. Sebelah Utaranya Apotik, konter HP dan FIF. Terletak di pinggir jalan raya Boyolangu Popoh.

2. Visi dan Misi KSU Syariah “Surya Mitra”

a. Visi

Menjadi usaha koperasi yang mampu mendorong perkembangan usaha koperasi dan usaha mikro dan kecil menengah melalui sistem keuangan sesuai prinsip syariah.

b. Misi

- 1) Mengembangkan ekonomi berbasis syariah.
- 2) Menjadi mitra usaha bagi anggota dan masyarakat kecil menengah ke bawah.

- 3) Membantu memudahkan anggota dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup.
- 4) Mengutamakan kesejahteraan bersama.
- 5) Membudayakan bermuamalah secara syariah (berakhlak, jujur, amanah, dan adil).

3. Kegiatan Usaha

a. Produk Simpanan

- 1) Simpanan Deposito
- 2) Produk Simpanan Arisan

Persyaratan pembukaan simpanan atau investasi:

- 1) Foto copy KTP atau kartu identitas lainnya.
- 2) Mengisi formulir permohonan pembukaan simpanan.
- 3) Harus menjadi anggota terlebih dahulu serta membayar setoran awal Rp. 50.000,-.

b. Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan Qardhul Hasan

Pembiayaan qardhul hasan adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi asil kepada nasabah (peminjam) dan jika bangkrut bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Contoh: untuk memberi modal bagi orang yang tidak mampu.

- 2) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan dengan akad syirkah/kerjasama antara KSU dengan anggota dimana modal tidak seluruhnya (sebagian) dari

KSU. Dalam angka waktu tertentu keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

3) Pembiayaan Murabahah

System pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan pihak lembaga menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya dari pihak lembaga dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan.

4. Struktur Organisasi KSU Syariah “Surya Mitra”

Untuk menjalankan roda organisasi, KSU Syariah Surya Mitra dikendalikan oleh Dewan Pengawas dan Dewan Pengurus sebagai berikut:

a. Badan Pengawas

Coordinator	: Sigit Wijayanto
Wakil	: Saifulloh Darmawan, S.Ag.
Anggota	: Iswatun Nafiah, S.T. Krista Anggraini, A.md

b. Badan Pengurus

Ketua	: Sugianto
Sekretaris	: Riris Norma Noviasari
Bendahara	: Nurul Aimi

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	22	44%
Perempuan	28	56%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 22 orang atau 44%, sedangkan responden perempuan berjumlah 28 atau 56%. Sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah mayoritas karyawan di KSU Syariah Surya Mitra adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tiga, yaitu 20- 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun. Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase(%)
20 – 30 tahun	28	56%
31 – 40 tahun	14	28%
41 – 50 tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan KSU Syariah Surya Mitra yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa jumlah terbesar ada pada responden dengan usia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 56%. Usia reponden antara 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, usia responden antara 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 16 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSU Syariah Surya Mitra berusia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasrkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi tiga, yaitu 0-2 tahun, 3-4 tahun, dan 5-6 tahun. Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
0 – 2 tahun	26	52%
3 – 4 tahun	16	32%
5 – 6 tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui tentang lama bekerja responden atau karyawan KSU Syariah Surya Mitra yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja responden antara 0-2 tahun sebanyak 26 orang atau 52%, lama bekerja responden 3-4 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, lama bekerja responden 5-6 tahun sebanyak 8 orang atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSU Syariah Surya Mitra sudah bekerja selama 0-2 tahun.

C. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja (X1), pelatihan dan pengembangan (X2) dan kompensasi (X3), dan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y) di dalam KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 50 karyawan sebagai responden mengenai empat variabel

tersebut. Berikut ini adalah deskripsi tentang tanggapan dari responden yang didapat dari angket yang telah disebar dan diukur menggunakan skala likert.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	3	6%	34	68%	13	26%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.2	9	18%	29	52%	15	30%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.3	2	4%	38	76%	10	20%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.4	2	4%	36	72%	12	24%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.5	2	4%	31	62%	17	34%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.6	10	20%	31	62%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.7	5	10%	30	60%	15	30%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu istirahat yang diberikan sesuai dengan yang di inginkan, dari 50 responden terdapat 3 responden atau 6% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 34 responden atau 68% menyatakan setuju dan 13 responden atau 26% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan istirahat yang diberikan sesuai dengan yang di inginkan.

Pada item (X1.2) yaitu keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan, dari 50 responden terdapat 9 responden atau 18% menyatakan sangat setuju.

Sedangkan 29 responden atau 52% menyatakan setuju. Sebesar 15 responden atau 30% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan.

Pada item (X1.3) yaitu hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% menyatakan sangat setuju. Kemudian 38 responden atau 76% menyatakan setuju dan 10 responden atau 20% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.

Pada item (X1.4) yaitu hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 36 responden atau 72% menyatakan setuju, sedangkan 12 responden atau 24% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menyatakan setuju untuk pernyataan hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.

Pada item (X1.5) yaitu pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% menyatakan sangat setuju. Kemudian 31 responden atau 62% menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden atau 34% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan pimpinan memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.

Pada item (X1.6) yaitu penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, dari 50 responden terdapat 10 responden atau 20% menyatakan sangat setuju. Sedangkan 31 responden atau 62% menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau 18% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

Pada item (X1.7) yaitu pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai, dari 50 reponden terdapat 5 responden atau 10% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 30 responden atau 60% menyatakan setuju. Sedangkan 15 reponden atau 30% menyakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan perusaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X₂)

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	1	2%	41	82%	8	16%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.2	3	6%	42	84%	5	10%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.3	3	6%	36	72%	11	22%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.4	2	4%	27	54%	21	42%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.5	8	16%	33	66%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara-saudari

untuk mengikuti pelatihan, dari 50 responden terdapat sebanyak 1 responden atau 2% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 41 responden atau 82% menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 8 tersponden atau 16% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan pelatihan yang diberikan dapat menarik saudara-saudari untuk mengikuti pelatihan.

Pada item (X2.2) yaitu instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan, dari 50 responden terdapat 3 responden atau 6% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 42 responden atau 84% menyatakan setuju dan 5 responden atau 10% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan.

Pada item (X2.3) yaitu materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dari 50 responden terdapat 3 responden atau 6% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 36 responden atau 72% menyatakan setuju sedangkan sebanyak 11 responden atau 22% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pada item (X2.4) yaitu metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan 27 responden atau 54% menyatakan setuju. Kemudian sebanyak 21 responden atau 42% menyatakan netral. Dari hal

tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.

Pada item (X2.5) yaitu pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, dari 50 responden terdapat 8 respnden atau 16% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 33 responden atau 66% menyatakan setuju sedangkan sebanyak 9 responden atau 18% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompensasi (X₃)

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	6	12%	36	72%	8	16%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.2	2	4%	39	78%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.3	6	12%	32	64%	12	24%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.4	6	12%	36	72%	8	16%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.5	3	6%	36	72%	11	22%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa untuk iten (X3.1) yaitu gaji yang diterima sesuai dengan usaha, dari 50 responden sebanyak 6 responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 16% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan usaha.

Pada item (X3.2) yaitu bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 39 responden atau 78% menyatakan setuju sedangkan sebanyak 9 responden atau 18% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.

Pada item (X3.3) yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, dari 50 responden terdapat 6 responden atau 12% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 32 responden atau 64% menyatakan setuju sedangkan sebanyak 12 responden atau 24% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju untuk pernyataan perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Pada item (X3.4) yaitu puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan, dari 50 responden, sebanyak 6 responden atau 12% menyatakan sangat setuju. Terdapat 36 responden atau 72% menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau 16% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Pada item (X3.5) yaitu tunjangan yang diterima sesuai harapan, dari 50 responden terdapat 3 responden atau 6% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 36 responden atau 72% menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden atau

22% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	3	6%	34	68%	13	26%	0	0%	0	0%	50	100%
Y1.2	2	4%	32	64%	16	32%	0	0%	0	0%	50	100%
Y1.3	4	8%	29	58%	17	34%	0	0%	0	0%	50	100%
Y1.4	6	12%	39	78%	5	10%	0	0%	0	0%	50	100%
Y1.5	10	20%	36	72%	4	8%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa item (Y1.1) yaitu selalu tepat waktu hadir di perusahaan, dari 50 responden, terdapat 3 responden atau 6% yang menyatakan sangat setuju. Kemudian terdapat 34 responden atau 68% yang menyatakan setuju. Sebanyak 13 responden atau 26% menyatakan netral. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan selalu tepat waktu hadir di perusahaan.

Pada item (Y1.2) yaitu selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, dari 50 responden terdapat 2 responden atau 4% menyatakan sangat setuju. Sedangkan sebanyak 32 responden atau 64% menyatakan setuju dan 16 responden atau 32% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada item (Y1.3) yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, dari 50 responden terdapat 4 responden atau 8% menyatakan sangat setuju. Terdapat 29 responden atau 58% menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden atau 34% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.

Pada item (Y1.4) yaitu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi, dari 50 responden terdapat 6 responden atau 12% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 39 responden atau 78% menyatakan setuju serta sebanyak 5 responden atau 10% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Pada item (Y1.5) yaitu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dari 50 responden terdapat 10 responden atau 20% menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 36 responden atau 72% menyatakan setuju dan 4 responden atau 8% menyatakan netral. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju mengenai pernyataan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,278 ($df = n-2 = 50-2 = 48$) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,278. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{tabel} (N=50) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X _{1.1}	0,526	0,278	Valid
	X _{1.2}	0,494	0,278	Valid
	X _{1.3}	0,588	0,278	Valid
	X _{1.4}	0,695	0,278	Valid
	X _{1.5}	0,536	0,278	Valid
	X _{1.6}	0,563	0,278	Valid
	X _{1.7}	0,656	0,278	Valid
Pelatihan dan	X _{2.1}	0,593	0,278	Valid

Pengembangan (X2)	X _{2.2}	0,661	0,278	Valid
	X _{2.3}	0,714	0,278	Valid
	X _{2.4}	0,569	0,278	Valid
	X _{2.5}	0,688	0,278	Valid
Kompensasi (X3)	X _{3.1}	0,652	0,278	Valid
	X _{3.2}	0,563	0,278	Valid
	X _{3.3}	0,648	0,278	Valid
	X _{3.4}	0,675	0,278	Valid
	X _{3.5}	0,585	0,278	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,593	0,278	Valid
	Y ₂	0,583	0,278	Valid
	Y ₃	0,631	0,278	Valid
	Y ₄	0,685	0,278	Valid
	Y ₅	0,780	0,278	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan dan Pengembangan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari jumlah r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha (α) > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,656	Reliabel
Pelatihan dan Pengembangan (X2)	0,619	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,610	Reliabel
Kinerja (Y)	0,659	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dari 0,60. Menurut Triton, hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan Reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Disini untuk mendeteksi normalitas data digunakan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data dikatakan normal jika variabel

memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil dari uji normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63565832
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.092
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel sebesar 0,140 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.994	1.006
Pelatihan dan Pengembangan	.991	1.009
Kkompensasi	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas.⁹² Berdasarkan hasil uji multikolinieritas sebagaimana pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai untuk (Motivasi Kerja) sebesar 1,006, (Pelatihan dan Pengembangan) sebesar 1,009, (Kompensasi) sebesar 1,003. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinieritas, karena nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari atau tidak lebih besar dari 10.

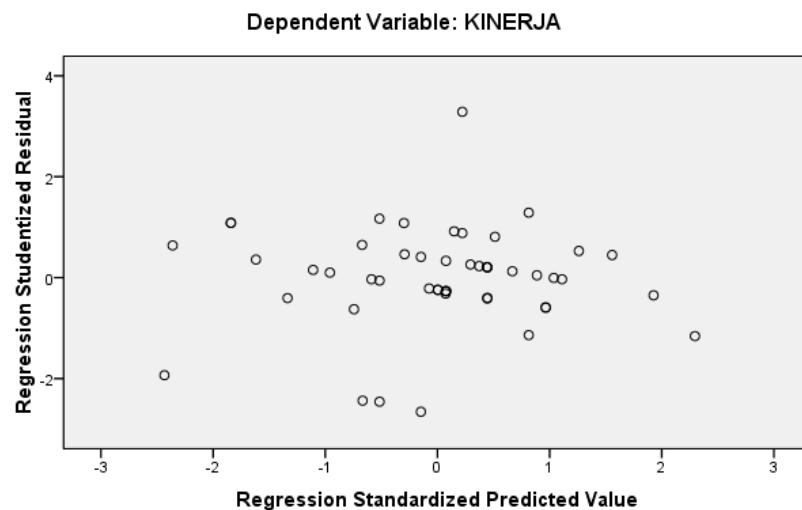
⁹² Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik ...*, hlm. 79

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Scatterplot dengan dasar analisis sebagai berikut ini:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik

menyebar di atas dan juga di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0 dengan uji Durbin-Watson (DW test). Jika $dU < DW < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.531	1.479	2.074

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.12 diatas, dengan melihat tabel Durbin-Watson diperoleh nilai dU ($k : n$) ; (3 : 50) sebesar 1,6739. Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,074. Sehingga ($dU < DW < 4 - dU$) ; (1,6739 < 2,074 < 2,3261). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H₀ : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁ : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.091	3	42.697	19.518	.000 ^a
	Residual	100.629	46	2.188		
	Total	228.720	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.518 > 2,80$ dan nilai $Sig. < 0,050$ yaitu $0,000 < 0,050$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.347	.730
	Motivasi Kerja	.242	2.462	.018
	Pelatihan dan Pengembangan	.456	3.573	.001
	Kompensasi	.302	2.363	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.14 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 2.462 dengan nilai Sig. yaitu $0,018 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

2) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 3.573 dengan nilai Sig. yaitu $0,001 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

3) Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 2.363 dengan nilai Sig. yaitu $0,022 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara

Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada KSU Syariah Surya Mitra Kecamatan Boyolangu Tulungagung.

Dari hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui “seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”.⁹³ Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.531	1.479

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS 17.0 tahun 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel 4.15, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531, artinya 53,1 % variabel

⁹³ Dergibson Sugian Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 259

dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri oleh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.