

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Lembaga Keuangan Syariah Amanah Syariah Islam (LKS ASRI) Tulungagung terletak di Jalan Mayor Sujadi Timur 45 Plosokandang Kedungwaru Tulungagung, tepatnya disebelah selatan perempatan pertama barat kampus IAIN Tulungagung.

Lembaga Keuangan Syariah “Amanah Syariah Islam (LKS ASRI)” merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah berdiri pada tahun 2009 yang diprakarsai oleh Drs. Mubadi yang sekarang ini menjabat sebagai pimpinan di LKS ASRI. Beliau melakukan kerjasama dengan bapak Leksana agus widodo SE, yaitu sebagai manager LKS ASRI, sebelum menjadi seorang manager di LKS ASRI, bapak Leksana juga pernah bekerja dibisnis yang sama namun di lembaga keuangan yang berbeda, yaitu di bank Nusamba kurang lebih selama enam tahun. Dengan berbekal pengalaman tersebut serta pernah mengikuti pelatihan-pelatihan perbankan syariah, akhirnya beliau berkeinginan untuk membuka koperasi yang menggunakan sistem syariah yang didirikan pada Tanggal 9 September 2009 yaitu Lembaga Leuangan Syariah Amanah Syariah Islam yang lebih dikenal dengan sebutan LKS ASRI.

Pada awalnya LKS ASRI hanya membuka satu kantor yang ada di jalan Mayor Sujadi Timur 45 Plosokandang Kedungwaru Tulungagung, namun dengan semakin besarnya harapan untuk berkembang dan semakin banyaknya minat para nasabah untuk menggunakan jasa lembaga ini akhirnya dibukalah cabang baru yang ada di kecamatan Kauman, Sendang, dan Kalidawir. Ketiga cabang tersebut masih berlokasi di Kabupaten Tulungagung.

2. Visi dan Misi LKS ASRI

Visi

- a) Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang mengedepankan pada keunggulan personal, keunggulan manajemen, dan keunggulan teknologi sehingga menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang professional.
- b) Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang mengedepankan pada keunggulan personal, keunggulan manajemen, dan keunggulan teknologi sehingga menjadi Lembaga Keuangan Syariah kepercayaan ummat.
- c) Lembaga Keuangan Syariah untuk membangun ekonomi ummat secara professional.

Misi

- a) Meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kemajuan lingkungan kerja pada umumnya.
- b) Menumbuh kembangkan usaha produktif bagi anggota dan masyarakat.
- c) Bekerja secara professional, amanah, ikhlas, dan sesuai dengan kaidah syariah.

3. Struktur Organisasi Lembaga

Berikut ini stuktur organisasi LKS ASRI:

Pengurus :

1. Ketua: Drs. Mubadi, MM
2. Sekretaris : Nina Novitasari, SE

Badan Pemriksa :

1. Syaifudin Ashari
2. Misngat

Dewan pengawas syariah :

1. Leksana Agung Widodo
2. H. Lamirin

Pengurus operasional :

Ketua : Drs. Mubadi, MM

Manager : Leksana Agus Widodo

Chief Manajer : Sugiharto Wahyu priono, SE.

Karyawan Koperasi Pusat

1. Dianing : Kepala Operasional
2. Yeny : Staf Operasional
3. Dimas Wira Wicaksono : Kepala Bidang Usaha
4. Bima Bimantara : Marketing AO
5. Aji : OB

Karyawan koperasi:

Untuk menjalankan kegiatan sehari-hari koperasi asri mempunyai enam belas (16) karyawan tetap, 2 orang karyawan magang dan satu (1) karyawan lepas yang membantu kegiatan operasional Koperasi.

Keanggotaan :

Jumlah anggota tetap (yang memiliki SMK) sampai dengan 31 desember 2014 adalah sejumlah 20 anggota. Adapun jumlah anggotasecara keseluruhan yang sudah beraktivitasdi Koperasi Syariah Asri adalah sejumlah 1857 orang anggota. Dengan berbagai usaha yang beragam.

B. Profil Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari LKS ASRI Tulungagung. Adapun jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel adalah seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 16 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlah responden kurang dari 30 responden.

C. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Responden yang bekerja di LKS ASRI Tulungagung adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	11	68,75%
2	Perempuan	5	31,25%
	Total	16	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 22 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 responden atau

68,75%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 responden atau 31,25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini karena dalam perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk marketing daripada perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang menjadi karyawan di LKS ASRI Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA.

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	12	75%
2	S1	4	25%
Total		16	100%

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 22 responden, jumlah responden yang berpendidikan SMA berjumlah 12 responden atau 75%, sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 4 responden atau 25%. Hal ini karena setelah lulus SMA, seseorang lebih suka bekerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di LKS ASRI Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 0 sampai 5 Tahun.

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
2	0 Tahun – 5 Tahun	15	93,75%
3	6 Tahun – 10 Tahun	1	6,25%
Total		16	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 16 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara 0 – 5 Tahun adalah 15 responden atau 93,75%, sedangkan responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 1 responden atau 6,25 %. Hal ini karena seseorang yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih mencukupi kebutuhannya.

4. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan di LKS ASRI Tulungagung yang paling banyak adalah responden dengan usia 0 sampai 5 Tahun.

Tabel 4.7
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17 Tahun – 30 Tahun	15	93,75%
2	30 Tahun – 43 Tahun	1	6,25%
Total		16	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 16 responden, jumlah responden yang usianya antara 17–30 Tahun adalah 15 responden atau 93,75%, sedangkan responden yang usianya 30–43 Tahun sebanyak 1 responden atau 6,25 %. Hal ini karena seseorang yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Sehingga posisi tersebut digantikan oleh karyawan yang baru yang usianya masih muda.

D. Deskripsi Variabel

Dari angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri dari 32 pertanyaan dan dibagi dalam empat kategori, yaitu:

- a. 8 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi (X1)
- b. 8 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X2)
- c. 8 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X3)
- d. 8 pertanyaan digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan (Y)

Sedangkan hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel di bawah ini, yaitu:

1) Motivasi Berprestasi

Tabel 4.8
Soal No 1: Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	6	37,5%
3	Ragu-Ragu	3	4	25%
4	Tidak Setuju	2	5	31,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 6 atau 37,5%, ragu-ragu sebanyak 4 atau 25%, tidak setuju sebanyak 5 atau 31,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju. Hal ini berarti perusahaan telah memberikan hadiah atas prestasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan akan menjadi semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya apabila mendapat hadiah dari perusahaannya.

Tabel 4.9
Soal No 2: Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	3	18,75%
2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	1	6,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	6,25%
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 3 atau 18,75%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 atau 6,25%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban sangat setuju. Hal ini berarti karyawan mengharapkan hadiah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya sehingga dapat memotivasinya untuk lebih giat dan bertanggung jawab lebih terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.10
Soal No. 3: Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	6	37,5%

4	Tidak Setuju	2	1	6,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut, atasan selalu memberi pujian kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.11
Soal No. 4: Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	12	75%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut, atasan selalu memberi pujian kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.12
Soal No. 5: Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	6	37,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 6 atau 37,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti dalam perusahaan tersebut, atasan juga memberi penghargaan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar. Hal ini dilakukan perusahaan karena perusahaan tersebut menginginkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi.

Tabel 4.13
Soal No. 6: Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti penghargaan merupakan salah satu unsur terpenting yang harus dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 4.14
Soal No. 7: Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, setuju sebanyak 11 atau 68,75%, ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti atasan harus memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar para karyawan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat perusahaan.

Tabel 4.15
Soal No. 8: Saya siap menerima pengarahannya dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	13	81,25%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	1	6,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 13 atau 81,25%, ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti apabila perusahaan memberi pengarahannya dan hukuman atas setiap kesalahan yang dilakukan karyawan, karyawan harus siap

menerimanya dengan bijaksana agar kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi lebih baik lagi.

2) Promosi Jabatan

Tabel 4.16
Soal No. 1: Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-Ragu	3	6	37,5%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	6,25%
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 37,5%, tidak setuju sebanyak 0 atau tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 atau 6,25%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi yang diberikan oleh perusahaan membantu dan memotivasi para karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi dan menghasilkan output yang baik.

Tabel 4.17
Soal No. 2: Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%

2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti para karyawan meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

Tabel 4.18
Soal No. 3: Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	6	37,5%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	6	37,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 6 atau 37,5%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 6 atau 37,5%, dan yang

menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju dan ragu-ragu. Hal ini berarti kepedulian perusahaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan tidak serta merta membuat para karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Ada karyawan yang tetap menghasilkan kinerja yang baik meskipun tidak mendapat tanggapan yang baik dari perusahaan tersebut. Hal ini karena karyawan tersebut sangat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Tabel 4.19
Soal No. 4: Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-Ragu	3	4	25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 11 atau 68,75%, ragu-ragu sebanyak 4 atau 25%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti para karyawan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan agar mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan.

Tabel 4.20
Soal No. 5: Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-Ragu	3	5	31,25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 5 atau 31,25%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti para karyawan giat bekerja hanya karena mendapat kesempatan untuk menduduki posisi tertentu di sebuah perusahaan.

Tabel 4.21
Soal No. 6: Memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan saya dalam mendapatkan promosi jabatan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	4	25%
3	Ragu-Ragu	3	4	25%
4	Tidak Setuju	2	4	25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	18,75%
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 4 atau 25%, ragu-ragu sebanyak 4 atau 25%, tidak setuju sebanyak 4 atau 25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 3 atau 18,75%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden adalah merata. Hal ini berarti di dalam sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan ada karyawan yang mendekati atasannya untuk mendapatkan promosi jabatan dan ada pula karyawan yang bekerja giat semata-mata untuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan atasan dan ingin menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 4.22
Soal No. 7: Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban

setuju. Hal ini berarti seorang karyawan yang berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerjanya. Seseorang tersebut akan lebih dihormati dan dihargai oleh teman kerjanya.

Tabel 4.23
Soal No. 8: Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja sesama pegawai baik

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	3	18,75%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 3 atau 18,75%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti hubungan yang baik antara atasan dan antara sesama karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila hubungan tersebut berjalan dengan baik, maka tidak terjadi adanya miskomunikasi antara karyawan dan atasan maupun antara sesama karyawan. Sehingga mereka dapat bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan tersebut akan menjadi lebih mudah.

3) Pengaruh Kompensasi

Tabel 4.24

Soal No. 1: Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	3	18,75%
3	Ragu-Ragu	3	8	50%
4	Tidak Setuju	2	4	25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	6,25%
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 3 atau 18,75%, ragu-ragu sebanyak 8 atau 50%, tidak setuju sebanyak 4 atau 25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 atau 6,25%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban ragu-ragu. Hal ini berarti gaji yang diterima oleh karyawan belum tentu bisa mencukupi kehidupannya.

Tabel 4.25

Soal No. 2: Tidak ada kenaikan gaji dalam promosi jabatan membuat saya tidak tertarik untuk dipromosikan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	3	18,75%
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	1	6,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 3 atau 18,75%, setuju sebanyak 9 atau 56,25%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti seorang karyawan tidak akan tertarik untuk dipromosikan apabila tidak ada kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.26
Soal No. 3: Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	5	31,25%
3	Ragu-Ragu	3	5	31,25%
4	Tidak Setuju	2	4	25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	6,25%
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 5 atau 31,25%, ragu-ragu sebanyak 5 atau 31,25%, tidak setuju sebanyak 4 atau 25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 atau 6,25%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju dan ragu-ragu. Hal ini berarti sebuah perusahaan belum tentu memberikan bonus kepada karyawannya sesuai dengan prestasi yang dicapainya.

Tabel 4.27**Soal No. 4: Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur**

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	6	37,5%
3	Ragu-Ragu	3	7	43,75%
4	Tidak Setuju	2	3	18,75%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 6 atau 37,5%, ragu-ragu sebanyak 7 atau 43,75%, tidak setuju sebanyak 3 atau 18,75%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban ragu-ragu. Hal ini berarti belum tentu sebuah perusahaan memberikan bonus sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan.

Tabel 4.28**Soal No. 5: Tunjangan yang saya dapatkan di tempat saya bekerja kurang memuaskan**

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	10	62,5%
3	Ragu-Ragu	3	3	18,75%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, setuju sebanyak 10 atau 62,5%, ragu-ragu sebanyak 3 atau 18,75%, tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan para karyawannya.

Tabel 4.29
Soal No. 6: Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-Ragu	3	7	43,75%
4	Tidak Setuju	2	1	6,25%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, setuju sebanyak 8 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 7 atau 43,75%, tidak setuju sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti tunjangan hari tua perlu diperhatikan oleh perusahaan guna mengikat para pegawainya.

Tabel 4.30
Soal No. 7: Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	6	37,5%
3	Ragu-Ragu	3	8	50%
4	Tidak Setuju	2	2	12,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 6 atau 37,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 8 atau 50%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban ragu-ragu. Hal ini berarti perusahaan masih belum maksimal dalam memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

Tabel 4.31
Soal No. 8: Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	9	56,25%
3	Ragu-Ragu	3	4	25%
4	Tidak Setuju	2	3	18,75%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 9 atau 56,25%, jawaban ragu-ragu sebanyak 4 atau 25%, tidak setuju sebanyak 3 atau 18,75%, dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti perusahaan sudah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawannya.

4) Kinerja Karyawan

Tabel 4.32
Soal No.1: Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	14	87,5%
3	Ragu-Ragu	3	2	12,5%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 14 atau 87,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban

setuju. Hal ini berarti hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan.

Tabel 4.33
Soal No.2: Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	15	93,75%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 15 atau 93,75%, jawaban ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti para karyawan dalam perusahaan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.

Tabel 4.34
Soal No.3: Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	15	93,75%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

Total	16	100%
-------	----	------

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 15 atau 93,75%, jawaban ragu-ragu sebanyak 1 atau 6, 25%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yaitu tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.35
Soal No.4: Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-
2	Setuju	4	8	50%
3	Ragu-Ragu	3	8	50%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 atau tidak ada, jawaban setuju sebanyak 8 atau 50%, jawaban ragu-ragu sebanyak 8 atau 50%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju dan

ragu-ragu. Hal ini berarti dalam menetapkan target kerja, perusahaan menetapkannya dengan penuh perhitungan.

Tabel 4.36
Soal No.5: Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	13	81,25%
3	Ragu-Ragu	3	2	12,5%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, jawaban setuju sebanyak 13 atau 81,25%, jawaban ragu-ragu sebanyak 2 atau 12,5%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan disiplin.

Tabel 4.37
Soal No.6: Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	3	18,75%
2	Setuju	4	11	68,75%
3	Ragu-Ragu	3	2	12,5%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 3 atau 18,75%, jawaban setuju sebanyak 11 atau 68,75%, jawaban ragu-ragu sebanyak 2 atau 12, 5%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti karyawan siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila karyawan tersebut tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.38
Soal No.7 : Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	1	6,25%
2	Setuju	4	14	87,5%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 1 atau 6,25%, jawaban setuju sebanyak 14 atau 87,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 1 atau 6, 25%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti karyawan sudah mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Tabel 4. 39
Soal No.8: Mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan teman kerja

No	Choice	Score	Frequency	Present (%)
1	Sangat Setuju	5	2	12,5%
2	Setuju	4	13	81,25%
3	Ragu-Ragu	3	1	6,25%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			16	100%

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dinyatakan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 2 atau 12,5%, jawaban setuju sebanyak 13 atau 81,25%, jawaban ragu-ragu sebanyak 1 atau 6,25%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah jawaban setuju. Hal ini berarti karyawan di perusahaan tersebut sudah mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan maupun teman kerjanya.

E. Pengujian Hipotesis

Setelah data dikumpulkan dan disusun dengan baik, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis data-data tersebut untuk pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Berikut adalah hasil analisis responden atas pertanyaan angket yang disebarkan sebanyak 3 variabel X dan variabel y dengan jumlah soal 32 item, dimana masing-masing variabel memiliki soal

sebanyak 8 item. Dalam menganalisa variabel-variabel tersebut menggunakan beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 40 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Ketentuan validitas instrument sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Untuk mengetahui kriteria reliabilitas ada 5 kelompok kelas dengan ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 , berarti sangat reliabel

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi (X1)

Tabel 4.40
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi
Item-Total Statistics

	<i>Scale mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X1.1	24,12	58,610	,833	,965	Valid
X1.2	23,53	55,890	,876	,963	Valid
X1.3	23,82	60,154	,892	,962	Valid
X1.4	23,59	58,757	,863	,963	Valid
X1.5	24,12	58,235	,856	,964	Valid
X1.6	23,65	56,993	,927	,960	Valid
X1.7	23,53	57,515	,897	,961	Valid
X1.8	23,47	59,890	,846	,964	Valid

Sumber: Output SPSS 20,0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Berprestasi (X1) adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.41
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	8

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,967 untuk variabel Motivasi Berprestasi (X1). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel motivasi berprestasi (X1) dikatakan reliabel.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan
Item-Total Statistics

	<i>Scale mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X2.1	22,82	53,279	,705	,951	Valid
X2.2	22,82	53,279	,781	,946	Valid
X2.3	23,29	51,471	,893	,942	Valid
X2.4	22,65	54,493	,792	,945	Valid
X2.5	22,71	52,721	,916	,938	Valid
X2.6	23,65	51,743	,732	,950	Valid
X2.7	22,82	51,404	,905	,938	Valid
X2.8	22,88	51,485	,905	,938	Valid

Sumber: output spss 20,0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.43
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	8

Sumber: output spss 20,0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,950 untuk variabel promosi jabatan (X2). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel kepercayaan (X2) dikatakan reliabel.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.44
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi
Item-Total Statistics

	<i>Scale mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X3.1	22,47	46,390	,866	,942	Valid
X3.2	21,47	46,140	,744	,950	Valid
X3.3	22,24	45,566	,786	,948	Valid
X3.4	22,12	46,360	,865	,942	Valid
X3.5	21,71	46,846	,731	,951	Valid
X3.6	21,88	45,860	,934	,938	Valid
X3.7	22,06	46,809	,861	,943	Valid
X3.8	21,88	45,985	,815	,945	Valid

Sumber: output spss 20,0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X3) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total*

Correlation lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.45
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	8

Sumber: output spss 20,0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,950 untuk variabel kompensasi (X3). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel kompensasi (X3) dikatakan reliabel

4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.46
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	<i>Scale mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Y.1	25,82	49,029	,886	,988	Valid
Y.2	25,76	48,066	,977	,984	Valid
Y.3	25,76	48,066	,977	,984	Valid
Y.4	26,18	49,154	,888	,988	Valid
Y.5	25,76	47,316	,971	,984	Valid

Y.6	25,65	46,868	,920	,987	Valid
Y.7	25,71	47,346	,984	,983	Valid
Y.8	25,65	46,993	,967	,984	Valid

Sumber: Output SPSS 20,0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.47
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	8

Sumber: output spss 20,0

Berdasarkan *Reliability Statistic* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar ,987 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. Jadi variabel untuk variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

2. Uji K-Related-Samples

Uji K-Related-Samples ini menggunakan uji Friedman Uji Friedman adalah pengujian 'n sampel berhubungan' yang pada prinsipnya

ingin menguji apakah n sampel (lebih dari dua sampel) yang berpasangan satu dengan yang lain berasal dari populasi yang sama.⁶⁸

Adapun prosedur pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:⁶⁹

a. HIPOTESIS

H_0 = Tidak ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI Tulungagung.

H_a = Ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan di LKS ASRI Tulungagung.

b. Dasar pengambilan keputusan

1) Membandingkan *chi square* hitung dengan *chi square* tabel.

Jika *chi square* hitung < *chi square* tabel, maka H_0 diterima.

chi square hitung > *chi square* tabel, maka H_0 ditolak.

2) Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

Probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

Probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji SPSS for windows 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

⁶⁸Singgih Santoso, *Statistik Nonparametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS...* hal. 170

⁶⁹*Ibid.*, hal. 176

Tabel 4.48
Uji K-Related-Samples

Friedman Test

Ranks	
	Mean Rank
Motivasi Berprestasi (X1)	2.75
Promosi Jabatan (X2)	2.06
Kompensasi (X3)	1.75
Kinerja Karyawan (Y)	3.44

Test Statistics ^a	
N	16
Chi-Square	17.836
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

Sumber: Output SPSS 20,0

Dari tabel *rank* yang dihasilkan Uji Friedman di atas diperoleh nilai pada kolom *mean rank* untuk Motivasi Berprestasi memiliki nilai 2,75, promosi jabatan memiliki nilai 2,06, kompensasi memiliki nilai 1,75, dan kinerja karyawan memiliki nilai 3,44. Nilai *mean rank* yang semakin besar menunjukkan faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari *test statistics* diperoleh nilai hitung *Chi-Square* 17,836 dengan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,000. Sehingga dapat diketahui bahwa *chi-square* hitung > *chi-square* tabel, yakni $17,836 > 7,815$ yang artinya H_0 ditolak dan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel X, yakni motivasi

berprestasi, promosi jabatan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.