

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

Sebelum mendirikan Koperasi, Ponpes Sidogiri membuka usaha berupa kedai dan warung kelontong di dalam lingkungan pesantren untuk memenuhi kebutuhan para santri. Koperasi Ponpes Sidogiri terus berkembang dengan menerapkan prinsip dari santri, oleh santri, dan untuk santri. Manajemen yang digunakan adalah manajemen Rasul, yakni *siddiq/jujur*, *amanah/dapat dipercaya*, dan *fatonah/professional*.⁷⁸ Dengan berkembangnya kiprah BMT Sidogiri di dunia lembaga keuangan syariah, kemudian terus melebarkan sayapnya yaitu dengan membuka kantor cabang baru di Kabupaten Blitar, karena target utama dari BMT Sidogiri adalah orang pasar. Maka, BMT UGT Sidogiri membuka kantor di dekat pasar Lodoyo. Selain di Lodoyo juga membuka kantor cabang pembantu di Kanigoro, Kesamben, dan Sukorejo.

Jumlah anggota yang ada di 4 cabang pembantu kurang lebih 6000 anggota dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Adapun budaya organisasi yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri ini adalah melakukan istighosah, sholat dhuha dan sholat dzuhur berjama'ah. Untuk proses rekrutmen BMT UGT Sidogiri melakukan banyak tahapan untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, setelah memperoleh calon karyawan, maka akan diadakan masa training jabatan

⁷⁸ bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6.html, Diakses 25 Oktober 2017 pukul 15.00 WIB.

untuk menguji calon karyawan tersebut layak untuk dijadikan karyawan di BMT UGT Sidogiri Bitar atau tidak. Merahasiakan data nasabah merupakan kewajiban setiap karyawan yang ada di BMT Sidogiri, itu merupakan salah satu etika kerja yang diterapkan di BMT tersebut. Kompensasi bisa didapatkan oleh karyawan ketika karyawan tersebut mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh BMT UGT Sidogiri.

B. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 4 variabel yaitu, Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

1. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sebagai berikut:

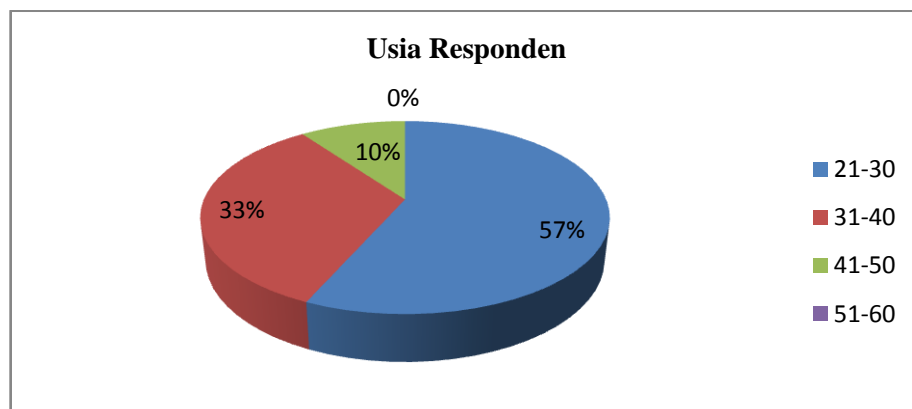
Tabel 4.1
Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1.	21 – 30 tahun	17	57 %
2.	31 – 40 tahun	10	33 %
3.	41 – 50 tahun	3	10 %
4.	51 – 60 tahun	0	0 %
	Total	30	100 %

Sumber: Tabel identitas responden, data primer yang diolah 2017

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden BMT UGT Sidogiri Blitar yang diambil sebagai populasi menunjukkan sebagian besar responden berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 57%. Pada peringkat kedua terdapat 10 orang responden atau 33% berusia antara 31-40 tahun, selanjutnya terdapat 3 orang atau 10% berusia 41-50 tahun.

Gambar 4.1
Grafik Usia Responden



2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

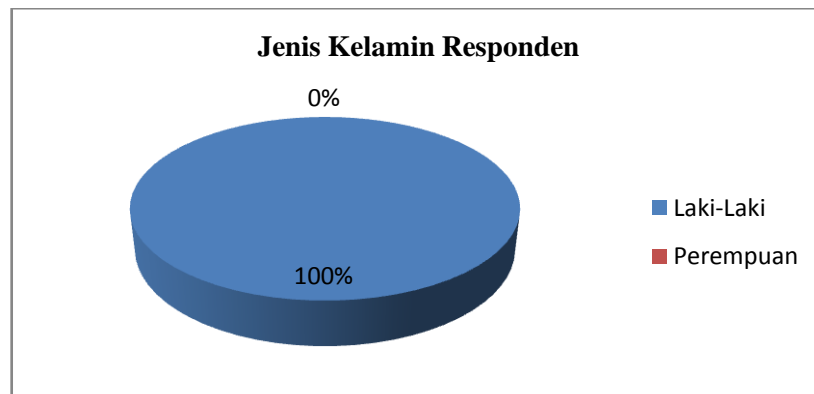
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	30	100 %
2.	Perempuan	0	0 %
	Total	30	100 %

Sumber: Tabel Identitas Responden, data primer diolah 2017

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebesar 30 responden atau 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden

semua berjenis kelamin laki-laki karena yang bekerja pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah laki-laki semua.

Gambar 4.2
Grafik Jenis Kelamin Responden



3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sebagai berikut:

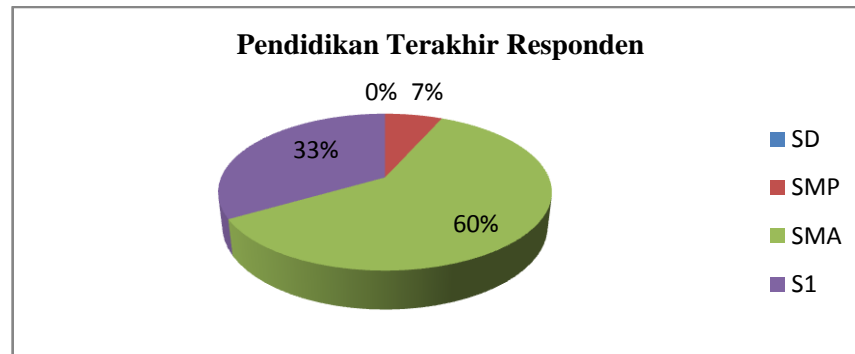
Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0 %
2.	SMP	2	6 %
3.	SMA	18	51 %
4.	S1	10	43 %
	Total	30	100 %

Sumber: Tabel Identitas Responden, data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 18 responden (51%). Dan pendidikan terakhir S1 berada di urutan kedua yaitu sebesar 10 responden (43%). Sedangkan untuk lulusan SMP terdapat 2 responden (6 %).

Gambar 4.3
Grafik Pendidikan Terakhir Responden



4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sebagai berikut:

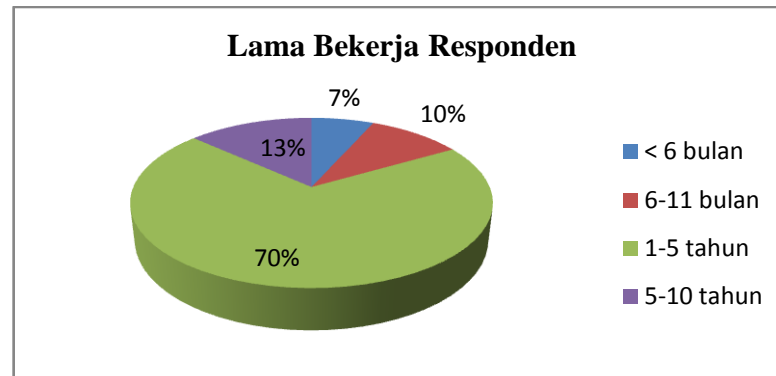
Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja Responden	Jumlah	Persentase
1.	<6 bulan	2	7 %
2.	6-11 bulan	3	10 %
3.	1-5 tahun	21	70 %
4.	5-10 tahun	4	13 %
	Total	30	100 %

Sumber: Tabel Identitas Responden, data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerjanya selama 1-5 tahun memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 21 responden (70%). Dan lama bekerja selama 5-10 tahun berada di urutan kedua yaitu sebesar 4 responden (13%), dan lama bekerja selama 6-11 bulan berada di urutan ketiga yaitu sebesar 3 responden (10%), sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang lama bekerjanya selama <6 bulan yakni sebesar 2 responden (7%).

Gambar 4.4
Grafik Lama Bekerja Responden



5. Pendapatan Responden

Adapun data mengenai pendapatan responden dari karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendapatan Responden

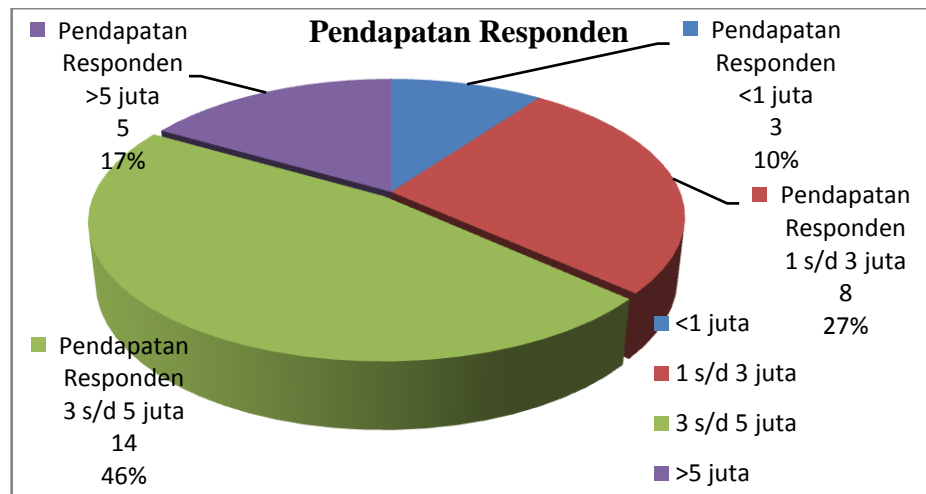
No.	Pendapatan Responden	Jumlah	Persentase
1.	< Rp. 1.000.000,00	3	10 %
2.	Rp. 1.000.000,00 s/d Rp. 3.000.000,00	8	27 %
3.	Rp. 3.000.000,00 s/d Rp. 5.000.000,00	14	46 %
4.	> Rp. 5.000.000,00	5	17 %
	Total	30	100 %

Sumber: Tabel Identitas Responden, data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang pendapatannya sebesar Rp. 3.000.000,00 s/d Rp. 5.000.000,00 memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 14 responden atau 46%. Pendapatan sebesar Rp. 1.000.000,00 s/d Rp. 3.000.000,00 berada di urutan kedua yaitu sebesar 8 responden atau 27%, dan pendapatan sebesar >Rp. 5.000.000,00 berada pada urutan ketiga yakni sebesar 5 responden (17%). Sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden

yang memiliki pendapatan <Rp. 1.000.000,00 yakni sebesar 3 responden (10%).

Gambar 4.5
Grafik Pendapatan Responden



C. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja, Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Dari angket yang peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri dari 25 item pernyataan dan terbagi dalam 4 kategori yaitu:

1. 5 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi (X_1)
2. 5 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh rekrutmen (X_2)
3. 5 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh etika kerja (X_3)

4. 5 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi
(X₄)

5. 5 pernyataan digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kinerja
karyawan (Y)

Untuk menggambarkan tanggapan responden dan menguraikan secara rinci jawaban dari setiap responden maka data dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala perhitungan skor tiap item pertanyaan sebagai berikut:⁷⁹

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan : RS = Rentang skala
 n = Jumlah sampel
 m = Jumlah jawaban tiap item

$$\text{Sehingga: } RS = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 30 = 150$$

Untuk membuat rentang skalanya karena 30 merupakan nilai terendah maka 30 ditambah RS sampai dengan hasil tertinggi maka hasilnya:

1. 30–54 = Sangat tidak baik
2. 54–78 = Tidak baik
3. 78–102 = Cukup
4. 102–126 = Baik
5. 126–150 = Sangat baik

⁷⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 89

Sedangkan hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Pengaruh Budaya Organisasi (X_1)

Pernyataan no. 1: Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	50 %	75
2	Setuju	4	13	43,3%	52
3	Kurang Setuju	3	2	6,7%	6
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	133
Rata-Rata Skor					4,4

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 50% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 6,7% Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan.

Pernyataan no. 2: Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	14	46,6%	70
2	Setuju	4	8	26,7%	32
3	Kurang Setuju	3	8	26,7%	24
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	126
Rata-Rata Skor					4,2

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,6% dan terdapat 2 nilai dominan terendah yaitu sebanyak 8 responden atau 26,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa adanya ide kreatif bisa meningkatkan kemajuan perusahaan

Pernyataan no. 3: Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	40%	60
2	Setuju	4	12	40%	48
3	Kurang Setuju	3	6	20%	18
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	126
Rata-Rata Skor					4,2

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 12 responden atau 40% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 20%. Artinya responden sangat setuju dan setuju bahwa ketika terjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya

Pernyataan no. 4: Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	50%	75
2	Setuju	4	10	33,4%	40
3	Kurang Setuju	3	5	16,7%	15
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	130
Rata-Rata Skor					4,3

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 15 responden atau 50%. Sedangkan nilai terendah yaitu kurang setuju sebanyak 5 responden atau 16,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan no. 5: Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	40 %	60
2	Setuju	4	11	36,7%	44
3	Kurang Setuju	3	7	23,3%	21
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	125
Rata-Rata Skor					4,2

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 40% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden atau 23,3%. Artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja .

Tabel 4.7
Rata-Rata Pilihan Responden

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	133	4,4
Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	126	4,2
Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	126	4,2
Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	130	4,3
Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	125	4,2
Total Nilai Skor	640	21,3
Rata-Rata Total Skor	128	4,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas mengenai tanggapan responden tentang budaya organisasi pada BMT UGT Sidogiri Blitar diperoleh rata-rata total skor sebesar 128 dengan total skor tertinggi terletak pada indikator inisiatif (X1.1) sebesar 133. Hal ini termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sangat baik.

Tabel 4.8
Pengaruh Rekrutmen (X₂)

Pernyataan no. 1: Proses rekrutmen telah sesuai dengan *Job Description*

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	18	60%	90
2	Setuju	4	12	40%	48
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	138
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 18 responden atau 60%. Sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 responden atau 40%. Artinya responden sangat setuju bahwa proses rekrutmen telah sesuai dengan *job description*

Pernyataan no. 2: Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan media massa dan media elektronik

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	18	60 %	90
2	Setuju	4	10	33,3%	48
3	Kurang Setuju	3	2	6,7%	6
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	144
Rata-Rata Skor					4,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 18 responden atau 60% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 6,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan media massa dan media elektronik.

Pernyataan no. 3: Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	19	63,3%	95
2	Setuju	4	10	33,3%	40
3	Kurang Setuju	3	1	3,4%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	138
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 63,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,4%. Artinya responden sangat setuju bahwa metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas

Pernyataan no. 4: Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	14	46,7%	70
2	Setuju	4	15	50 %	60
3	Kurang Setuju	3	1	3,3%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	133
Rata-Rata Skor					4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 50% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%. Artinya responden setuju bahwa ada pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong

Pernyataan no. 5: Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	16	53,3%	80
2	Setuju	4	13	43,3%	52
3	Kurang Setuju	3	1	3,4%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	135
Rata-Rata Skor					4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 16 responden atau 53,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,4%. Artinya responden sangat setuju bahwa metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien.

Tabel 4.9
Rata-Rata Pilihan Responden

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Proses rekrutmen telah sesuai dengan <i>job description</i>	138	4,6
Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan media massa dan media elektronik	144	4,8
Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	138	4,6
Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong	133	4,4
Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien	135	4,5
Total Nilai Skor	688	22,9
Rata-Rata Total Skor	137,6	4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas mengenai tanggapan responden tentang rekrutmen pada BMT UGT Sidogiri Blitar diperoleh rata-rata total skor sebesar 137,6 dengan total skor tertinggi terletak pada indikator media (X2.2) sebesar 144 Hal ini termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sangat baik.

Tabel 4.10
Pengaruh Etika Kerja (X₃)

Pernyataan no. 1: Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	19	63,3%	95
2	Setuju	4	11	36,7%	44
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	139
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 63,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 36,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP

Pernyataan no. 2: Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	13	43,3%	65
2	Setuju	4	16	53,3%	64
3	Kurang Setuju	3	1	3,4%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	132
Rata-Rata Skor					4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 53,3% dan terdapat nilai terendah yaitu kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,4%.

Artinya responden setuju bahwa setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pernyataan no. 3: Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	18	60%	90
2	Setuju	4	12	40%	48
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	138
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 18 responden atau 60% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 40%. Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain

Pernyataan no. 4: Masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	18	60%	90
2	Setuju	4	12	40%	48
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	138
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 18 responden atau 60% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 40%.

Artinya responden sangat setuju bahwa masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan

Pernyataan no. 5: Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	17	56,7%	85
2	Setuju	4	13	43,3%	52
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	137
Rata-Rata Skor					4,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 56,7% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 43,3%. Artinya responden sangat setuju bahwa keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

Tabel 4.11
Rata-Rata Pilihan Responden

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP	139	4,6
Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan	132	4,4
Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain	138	4,6
Masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan	138	4,6
Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja	137	4,6
Total Nilai Skor	684	22,8
Rata-Rata Total Skor	136,8	4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas mengenai tanggapan responden tentang etika kerja pada BMT UGT Sidogiri Blitar diperoleh rata-rata total skor sebesar

136,8 dengan total skor tertinggi terletak pada indikator SOP (X3.1) sebesar 139. Hal ini termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sangat baik.

Tabel 4.12
Kompensasi (X4)

Pernyataan no. 1: Setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	40 %	60
2	Setuju	4	13	43,3%	52
3	Kurang Setuju	3	4	13,3%	12
4	Tidak Setuju	2	1	3,4%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	126
Rata-Rata Skor					4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu setuju sebanyak 13 responden atau 43,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,4%. Artinya responden setuju bahwa setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan

Pernyataan no. 2: Setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan usaha

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	50 %	75
2	Setuju	4	12	40 %	48
3	Kurang Setuju	3	2	6,6%	6
4	Tidak Setuju	2	1	3,4%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	131
Rata-Rata Skor					4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 50%

sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 16,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan usaha yang telah dilakukan

Pernyataan no. 3: Karyawan puas dengan tunjangan yang diberikan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	14	46,7%	60
2	Setuju	4	12	40 %	48
3	Kurang Setuju	3	3	10 %	18
4	Tidak Setuju	2	1	3,3%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	126
Rata-Rata Skor					4,2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,7% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%. Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan puas dengan tunjangan yang diberikan

Pernyataan no. 4: Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	11	36,6%	55
2	Setuju	4	15	50 %	70
3	Kurang Setuju	3	3	10 %	9
4	Tidak Setuju	2	1	3,4%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	136
Rata-Rata Skor					4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 50% dan terdapat nilai terendah yaitu tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,4%.

Artinya responden setuju bahwa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur

Pernyataan no. 5: Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	40 %	60
2	Setuju	4	16	53,4%	68
3	Kurang Setuju	3	1	3,3%	3
4	Tidak Setuju	2	1	3,3%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	133
Rata-Rata Skor					4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 56,7% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%. Artinya responden setuju bahwa besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

Tabel 4.13
Rata-Rata Pilihan Responden

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan	126	4,2
Setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan usaha yang telah dilakukan	131	4,4
Karyawan puas dengan tunjangan yang diberikan	126	4,2
Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur	136	4,5
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	133	4,4
Total Nilai Skor	652	21,7
Rata-Rata Total Skor	130,4	4,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas mengenai tanggapan responden tentang kompensasi pada BMT UGT Sidogiri Blitar diperoleh rata-rata total skor sebesar 130,4 dengan total skor tertinggi terletak pada bonus (X4.4) sebesar 136. Hal ini termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dapat disimpulkan pemberian kompensasi pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sangat baik.

Tabel 4.14
Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan no. 1: Saya berusaha untuk bekerja lebih giat di perusahaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	19	63%	95
2	Setuju	4	11	37%	44
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	139
Rata-Rata Skor					4,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 19 responden atau 63% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 37%. Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha untuk bekerja lebih giat di perusahaan.

Pernyataan no. 2: Saya merasa senang dan menyukai pekerjaan ini

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	16	53,3%	80
2	Setuju	4	14	46,7%	56
3	Kurang Setuju	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	136
Rata-Rata Skor					4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 53,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 46,7%. Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaan ini .

Pernyataan no. 3: Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	50 %	75
2	Setuju	4	14	46,7%	56
3	Kurang Setuju	3	1	3,3%	3
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	134
Rata-Rata Skor					4,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat nilai tertinggi yaitu sangat setuju sebanyak 15 responden atau 50% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%. Artinya responden sangat setuju bahwa karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan

Pernyataan no. 4: Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	12	40 %	60
2	Setuju	4	14	46,7%	56
3	Kurang Setuju	3	4	13,3%	12
4	Tidak Setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	128
Rata-Rata Skor					4,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 46,7% dan terdapat nilai terendah yaitu kurang setuju sebanyak 4 responden atau 13,3%. Artinya responden setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan

Pernyataan no. 5: Tingkat pendidikan akademis saudara menentukan tinggi rendahnya kinerja anda dalam perusahaan

No.	Pilihan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	10	33,4%	50
2	Setuju	4	13	43,3%	52
3	Kurang Setuju	3	6	20 %	18
4	Tidak Setuju	2	1	3,3%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total			30	100%	122
Rata-Rata Skor					4,1

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, nilai tertinggi adalah menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 43,3% sedangkan nilai terendah adalah menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%. Artinya responden setuju bahwa tingkat pendidikan akademis saudara menentukan tinggi rendahnya kinerja anda dalam perusahaan

Tabel 4.15
Rata-Rata Pilihan Responden

Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Saya berusaha untuk bekerja lebih giat di perusahaan	139	4,6
Saya merasa senang dan menyukai pekerjaan ini	136	4,6
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	134	4,5
Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	128	4,3
Tingkat pendidikan akademis saya menentukan tinggi rendahnya kinerja saya dalam perusahaan	122	4,1
Total Nilai Skor	659	22,1
Rata-Rata Total Skor	131,8	4,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data diatas mengenai tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar diperoleh rata-rata total skor sebesar 131,8 dengan total skor tertinggi terletak pada indikator usaha (Y1.1) sebesar 139. Hal ini termasuk dalam kategori sangat baik sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar adalah sangat baik.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuisisioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden. Dari jumlah responden tersebut, dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,361 ($df = n-2 =$

30-2 = 28) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,361$.

Pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361) = \text{tidak valid}$

Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.16
Keputusan Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Indikator X1.1	0,686	0,361	Valid
	Indikator X1.2	0,702	0,361	Valid
	Indikator X1.3	0,684	0,361	Valid
	Indikator X1.4	0,763	0,361	Valid
	Indikator X1.5	0,835	0,361	Valid
Rekrutmen (X2)	Indikator X2.1	0,820	0,361	Valid
	Indikator X2.2	0,826	0,361	Valid
	Indikator X2.3	0,833	0,361	Valid
	Indikator X2.4	0,834	0,361	Valid
	Indikator X2.5	0,714	0,361	Valid
Etika Kerja (X3)	Indikator X3.1	0,881	0,361	Valid
	Indikator X3.2	0,839	0,361	Valid
	Indikator X3.3	0,892	0,361	Valid
	Indikator X3.4	0,861	0,361	Valid
	Indikator X3.5	0,876	0,361	Valid
Kompensasi (X4)	Indikator X4.1	0,780	0,361	Valid
	Indikator X4.2	0,919	0,361	Valid
	Indikator X4.3	0,908	0,361	Valid
	Indikator X4.4	0,838	0,361	Valid
	Indikator X4.5	0,848	0,361	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Indikator Y1.1	0,718	0,361	Valid
	Indikator Y1.2	0,774	0,361	Valid
	Indikator Y1.3	0,735	0,361	Valid
	Indikator Y1.4	0,808	0,361	Valid
	Indikator Y1.5	0,705	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari instrument Budaya Organisasi (X₁), Rekrutmen (X₂), Etika Kerja (X₃), Kompensasi (X₄) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal

tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} pada *Correlation* lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Triton mengatakan, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliable.
- 2) Nilai Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliable.
- 3) Nilai Cronbach 0.41 s.d 0.60, berarti cukup reliable.
- 4) Nilai Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliable.
- 5) Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable⁸⁰

Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Keputusan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,784	Reliable
Rekrutmen	0,862	Sangat Reliable
Etika Kerja	0,918	Sangat Reliable
Kompensasi	0,910	Sangat Reliable
Kinerja Karyawan	0,771	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, ...*, hlm. 97

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata tiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,849. Menurut Triton, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan *Sangat Reliable*. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, hasil pengujiannya dapat diketahui dari gambar di tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Rekrutmen	Etika Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		30	30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	21.33	22.67	22.80	21.37	21.93
	Std. Deviation	2.783	2.279	2.219	3.285	2.377
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.187	.239	.166	.201
	Positive	.117	.153	.196	.134	.186
	Negative	-.173	-.187	-.239	-.166	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		.946	1.026	1.310	.907	1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.332	.243	.064	.383	.175

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel tersebut, diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig.(2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 4.19
Keputusan Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai <i>Asym. Sig. (2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	Keputusan
Budaya Organisasi	0,332	0,05	Normal
Rekrutmen	0,474	0,05	Normal
Etika Kerja	0,064	0,05	Normal
Kompensasi	0,383	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,175	0,05	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh data berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* semua variabel adalah lebih besar dari pada 0,05 atau 5%.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	-7.049	4.022		-1.753	.092		
	Budaya Organisasi	.220	.093	.257	2.352	.027	.900	1.111
	Rekrutmen	.491	.131	.471	3.748	.001	.683	1.465
	Etika Kerja	.286	.119	.267	2.404	.024	.873	1.145
	Kompensasi	.311	.086	.430	3.618	.001	.764	1.310

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017

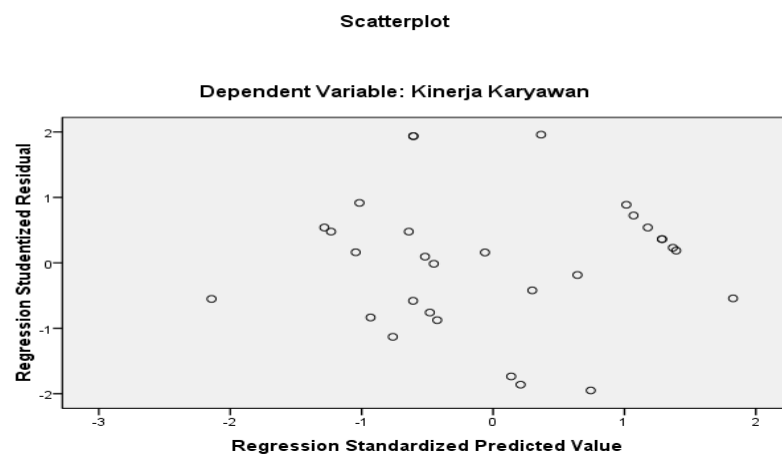
Berdasarkan *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai *VIF* adalah 1,111 (X_1 atau Budaya Organisasi), 1,465 (X_2 atau Rekrutmen), 1,145 (X_3

atau Etika Kerja), 1,310 (X_4 atau Kompensasi). Dengan demikian, empat variabel tersebut bebas dari masalah *multikolinieritas* dikarenakan *VIF* pada keempat variabel tersebut kurang dari 10, maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pola gambar Scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik di atas maupun bawah angka 0 pada Sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak untuk dipakai.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil dari pengujian Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.049	4.022		-1.753	.092		
Budaya Organisasi	.220	.093	.257	2.352	.027	.900	1.111
Rekrutmen	.491	.131	.471	3.748	.001	.683	1.465
Etika Kerja	.286	.119	.267	2.404	.024	.873	1.145
Kompensasi	.311	.086	.430	3.618	.001	.764	1.310

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Sumber: Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -7.049 + 0,220X_1 + 0,491X_2 + 0,286X_3 + 0,311X_4$$

Atau $Y = -7.049 + 0,220 (\text{Budaya Organisasi}) + 0,491 (\text{Rekrutmen}) + 0,286 (\text{Etika Kerja}) + 0,311 (\text{Kompensasi})$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -7.049 satuan menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1), Rekrutmen (X_2), Etika Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) dalam keadaan konstan (tetap) maka Kinerja Karyawan sebesar -7.049 satuan.
2. Koefisien regresi X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,220 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi, akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,220 satuan dan sebaliknya, jika variabel Budaya Organisasi mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,220 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.
3. Koefisien regresi X_2 (Rekrutmen) sebesar 0,491 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Rekrutmen akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,491 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel (Rekrutmen) mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,491 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.
4. Koefisien regresi X_3 (Etika Kerja) sebesar 0,286 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Etika Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,286 satuan.

Dan sebaliknya, jika variabel Etika Kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan sebesar sebesar 0,286 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.

5. Koefisien regresi X_4 (Kompensasi) sebesar 0,311 satuan menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,311 satuan. Dan sebaliknya, jika variabel Kompensasi mengalami penurunan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan juga mengalami penurunan sebesar sebesar 0,311 satuan. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap.
6. Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

G. Uji Hipotesa

Untuk pengujian hipotesis yang kemudian di uji dengan uji t dan uji F maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H_1 teruji.

H_2 : Rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H_2 teruji.

H₃: Etika Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H₃ teruji.

H₄: Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H₄ teruji.

H₅: Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa H₅ teruji.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Berikut adalah hasil dari uji t berdasarkan pengujian menggunakan *software SPSS versi 16*:

Tabel 4.22
Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.049	4.022		-1.753	.092		
	Budaya Organisasi	.220	.093	.257	2.352	.027	.900	1.111
	Rekrutmen	.491	.131	.471	3.748	.001	.683	1.465
	Etika Kerja	.286	.119	.267	2.404	.024	.873	1.145
	Kompensasi	.311	.086	.430	3.618	.001	.764	1.310

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017*

Langkah-langkah pengujian Uji t sebagai berikut:

a. Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

1) Merumusan Hipotesis

H_0 : Budaya Organisasi tidak mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

H_a : Budaya Organisasi mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Budaya Organisasi sebesar 2,045 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 30 - 1 = 29$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% / 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,352. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,201 > 2,045$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar 0,027 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka $0,027 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Variabel X_2 (Rekrutmen)

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Rekrutmen tidak mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

H_a : Rekrutmen mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Rekrutmen sebesar 2,045 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df=n-1=30-1=29$, dan nilai $\alpha=5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\%/2 =0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,748. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,748 > 2,045$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,001 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$. Maka $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Variabel X_3 (Etika Kerja)

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Etika Kerja tidak mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

H_a : Etika Kerja mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2: Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Etika Kerja sebesar 2,045 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 30 - 1 = 29$, dan nilai $\alpha = 5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\% / 2 = 0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,404. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,404 > 2,045$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Etika Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,024 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$. Maka $0,024 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Variabel X_4 (Kompensasi)

1) Perumusan Hipotesis

H_0 : Kompensasi tidak mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

H_a : Kompensasi mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

2) Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1 :Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2 :Jika Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{tabel} variabel Kompensasi sebesar 2,045 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df=n-1=30-1=29$, dan nilai $\alpha=5\%$ dibagi menjadi dua yaitu $5\%/2=0,025$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,618. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,618 > 2,045$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi t sebesar $0,001 < \text{nilai } \alpha \text{ sebesar } 0,05$. Maka $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari pengujian uji F:

Tabel 4.23
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.720	4	29.930	16.949	.000 ^a
	Residual	44.147	25	1.766		
	Total	163.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etika Kerja, Budaya Organisasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017*

Langkah-langkah pengujian:

a. Perumusan Hipotesis

H₀ : Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama tidak mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

H_a : Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar

b. Pengambilan keputusan menggunakan dua cara:

Cara 1: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak

Cara 2: Jika Sig. > 0,05 maka H₀ diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 16,949 dan F_{tabel} sebesar 2,98, ($V_1 = k = 3$, $V_2 = n-k-1 = 30-3-1 = 26$), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,949 > 2,98$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α 0,05, maka $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independent penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.687	1.329

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etika Kerja, Budaya Organisasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16, Data Primer yang diolah, 2017

Dalam tabel di atas angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,731 (berasal dari $0,855 \times 0,855$). Nilai *R Square* berkisar antara 0–1. Nugroho dalam Sujianto menyatakan, untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,731 artinya 73,1% variabel terikat Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi dan sisanya 26,9 % (100% - 73,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam model.