BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah KSPPS BTM Surya Madinah

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. KSPPS BTM Surya Madinah didirikan pada tanggal 2 April 2002, dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor : 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002.

Dinamakan BTM Surya Madinah karena kata “Surya” berasal dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata “Madinah” merupakan singkatan dari Maju, Dinamis, dan Amanah. Dengan moto amanah dan barokah yang dilihat dari dua sisi, yakni amanah dari penghimpunan dana yang berarti bertanggungjawab dan dipercaya dalam menghimpun dana dari masyarakat. Barokah dari segi pembiayaan, dengan harapan pembiayaan yang diberikan kepada anggota menjadi barakah.

KSPPS BTM Surya Madinah berlokasi di pusat kota Tulungagung dikarenakan merupakan lokasi yang strategis berdekatan dengan pusat perdagangan, usaha-usaha industry kecil dan rumah tangga sehingga mempermudah untuk mengamati perkembangan ekonomi yang ada di masyarakat, juga mempermudah dalam pemasaran produk-produknya. BTM Surya Madinah awalnya beralamatkan di jalan Wakhid Hasyim No. 62 kemudian pada tanggal 1 Mei 2006 pindah di jalan Wakhid Hasyim No. 48 sampai sekarang. KSPPS BTM Surya Madinah memiliki beberapa kantor pelayanan dan kantor kas yang terdapat di kecamatan Rejotangan, Pucanglaban, Tanggunggunung, Pakel, Gondang, Pagerwojo, Ngantru, Pojok ngantru, Pucung Lor Ngantru.

Produk yang dimiliki oleh KSPPS BTM Surya Madinah adalah dari penyaluran dana ada pembiayan mudharabah, pembiayaan murabahah, pembiayaan musyarakah, IMBT dan Qordh. Sedangkan untuk produk penghimpunan dana ada tabungan wadiah, depositi berjangka, dan berbagai produk lain seperti produk simpana arisan dan simpanan haji.

KSPPS BTM Surya Madinah memberikan pinjaman modal kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil dengan sistem syariah, terbukti KSPPS BTM Surya Madinah makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.[1]

2. Visi dan MisiKSPPS BTM Surya Madinah

a. Visi KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KSPPS BTM Surya Madinah memiliki visi: "Menciptakan industri jasa keuangan yang sehat dan berkelanjutan dengan tetap berorientasi pasar".

b. Misi KSPPS BTM Surya Madinah

1) Menyediakan jasa layanan keuangan kepada anggota dan calon anggota serta Anggota Luar Biasa.
2) Meningkatkan pendapatan anggota khususnya dan calon anggota serta anggota Luar Biasa.
3) Mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
4) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota
5) Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong royong dalam melakukan aktivitas usahanya.[2]

3. Kegiatan Usaha KSPPS BTM Surya Madinah

a. Menjalankan usaha di bidang simpan pinjam secara berkelanjutan.

---

[1]Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

[2]*Ibid*

b. Layanan jasa pembayaran rekening listrik, telefon, PAM, dan kegiatan pelatihan, pemdidikan, informasi untuk kepentingan pengelola, pengurus, pengawas, anggota dan masyarakat.

c. Menjalankan usaha dibidang pembiayaan pemilikan kendaraan dan barang konsumtif.[3]

4. Landasan Hukum KSPPS BTM Surya Madinah

KSPPS BTM Surya Madinah merupakan koperasi Primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah. Adapun dasar pendirian KSPPS BTM Surya Madinah adalah:

a. Undang-undang Republik IndonesiaNomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.

b. Peraturan Pemerintah Republik IndonesiaNomor 9 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi.

c. Peraturan Pemerintah Republik IndonesiaNomor 33 tahun 1998tentang Pelaksanaan Modal Penyertaan pada Koperasi.

d. Keputusan Menteri Koperasi & PPK Republik Indonesia Nomor: 019/BH/MI/VII/1998 tanggal 24 Juli 1998.

e. Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Republik IndonesiaNomor: 20/PAD/MENEG I/II/2002 tertanggal 15 Februari 2002.

---

[3]*Ibid*

f. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tanggal 10 September 2004.

g. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 11/Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Petunjuk pelaksanaan Pemupukan Modal Penyertaan pada Koperasi

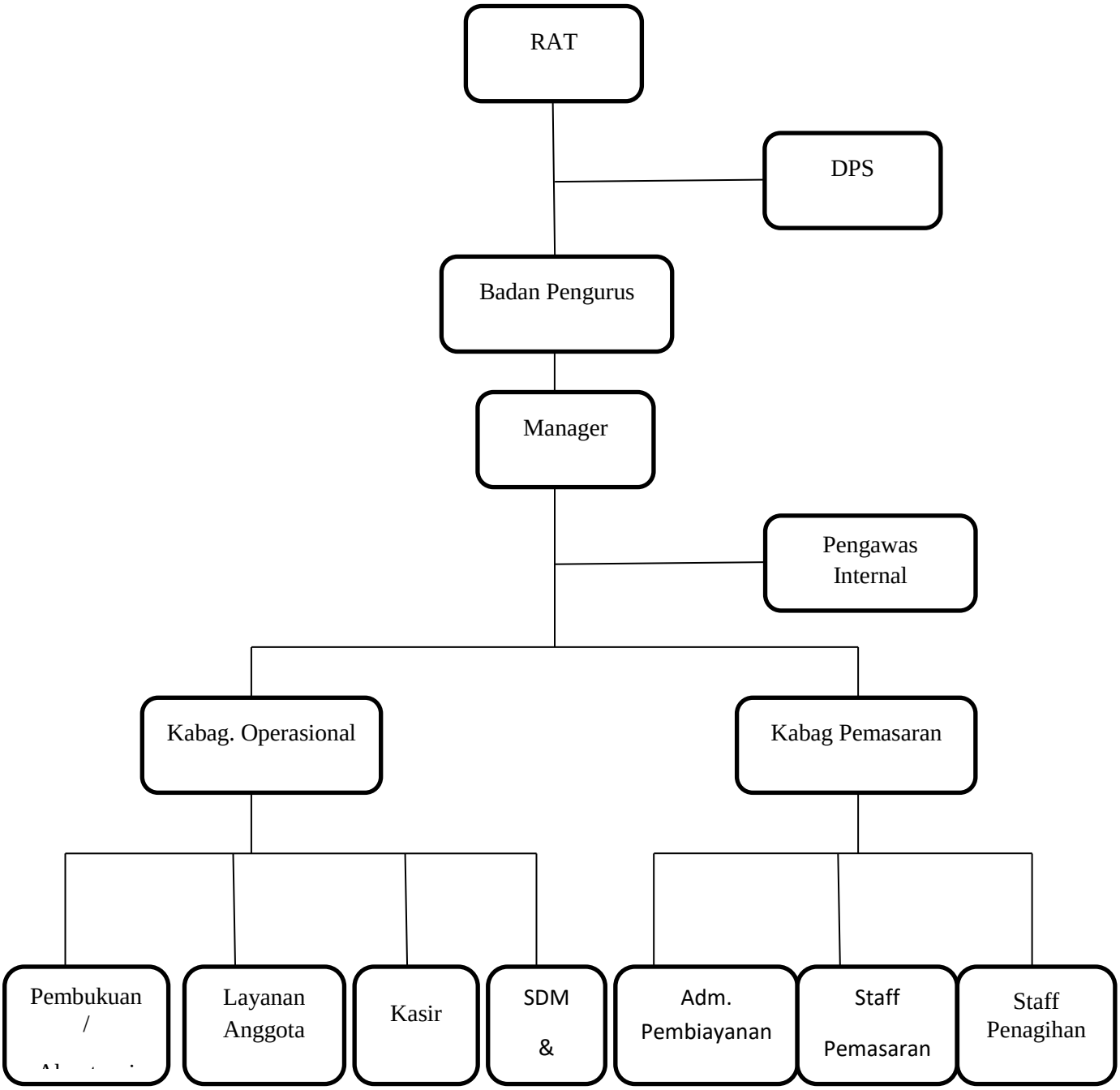
h. Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 16/Per/M.KUKM/IX/2015, tentang Petunjuk Pelaksanaan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.[4]

[4] *Ibid*

5. **Struktur Organisasi KSPPS BTM Surya Madinah**

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Koperasi Keuangan Syariah BTM Surya Madinah[5]



[5]Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

6. Susunan Pengelola KSPPS BTM Surya Madinah

Untuk menjalankan roda organisasi, KSPPS BTM Surya Madinah dikendalikan oleh Dewan Pengawas, dan dewan pengurus sebagai berikut:[6]

a. Badan Pengawas Syariah

Koordinator : Drs. Arief Sujono Pribadi

Anggota : Marsyudi Al Asyhari, S.Sos

dr. Bahrudin Budi Santoso

b. Badan Pengurus

Ketua : Ir. Agus Imam Masa Widigda

Sekretaris : Ir. Bunaya Fauzi Jauhar

Bendahara : Drs. Dwi Sunarto

c. Susunan Pengelola

Manager : Nur Syamsu, S.E

Manager Cabang : Drs. Dwi Purnanto

: Hudawi Abror, S.E

: Subhan Subhi, S.Ag

Kabag Marketing : Imam Rubai

SDM dan Umum : Onang Guncahyo

Staf Marketing : Bambang Setiawan, S.E

: Arief Hermawan

: Sri Ari Rofiana

: Dewi Asna D.

: Adi Sulistyono

[6]Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

: M. Andrian

: Andri

: Vetri Liana Wati, SE

: Eva Nasrul Ghozi, SE

: Arip Wahyudi, SE.

: Mugianto

: Ahmad Rizani

: Suwanto

: Agus Irfan

Akunting : Erdianingsih Tri Oktasari

: Henik Rahayu

: Hairina Widayanti, SE

: Nina Noviani

Kasir : Enik Martapia

: Marpiah

: Enik Nur Ngaini

: Dwi Afi'ah

: Novia Ika J.

: Nur Bainah

: Febrina Hertanti

: Rista Wijayanti

: Zulia Kurniawati

7. Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung[7]

a. Manager KSPPS BTM Surya Madinah

[7]Pedoman Standar Operasional Prosedur KSPPS BTM Surya Madinah

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah badan pengurus, membawahi langsung kepada bagian Kabg. Operasional, Kabag. Pemasaran, dan Pengawasan Internal.

2) Fungsi Utama Jabatan : Memimpin usaha, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, melindungi, dan membina hubungan kerjasama eksternal dan internal KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Menjabarkan kebijakan umum, menyusun, menhasilkan rancangan anggaran, menyetujui pembiayaan, mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan, mengamankan harta kekayaan, menyelenggarakan penilaian prestasi kerja karyawan, menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan, dan mengawasi operasional kantor cabang.

b. Pengawasan Internal

1) IdentitasJabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager KSPPS BTM Surya Madinah

2) Fungsi Utama Jabatan : Pengumpulan data/informasi, pencatatan, pengumpulan, segala transaksi operasional, proses pembiayaan, memonitor kegiatan transaksi operasional dan pembiayaan.

3) Tanggung Jawab : Memberikan internal memorandum kepada manager, memberikan informasi dan bertanggungjawab dalam hal pengarsipan bukti-bukti nota transaksi, membuat laporan harian sampai tahunan.

4) Tugas-Tugas Pokok : Melakukan pemeriksaan bahwa semua kebijakan benar dijalankan, melakukan penilaian kualitas pelaksanakan tugas tiap unit, memberikan rekomendasi untuk bidang operasional prosedur dan bidang lainnya, membuat laporan yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kegiatan.

c. Kepala Bagian Operasional

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager, sejajar Kabag. Pemasaran, membawahiseksi akuntansi, layanan mitra usaha, kasir, SDM & Umum.
2) Fungsi Utama Jabatan : Merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang operasional.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan, terevaluasi dan terselesaikanya seluruh permasalahan, terbitnya laporan keuangan, terarsipkanya seluruh dokumen, terselenggaranya absensi kehadiran.

d. Kasir

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan : Merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas, terselesaikannya laporan kas harian, tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan, menerima setoran dan penarikan tabungan serta simpanan berjangka.

e. SDM & Umum

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional
2) Fungsi Utama Jabatan : Melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, memberikan layanan kepada karyawan.

3) Tanggung Jawab : Dalam hal pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, pengelolaan inventaris, melakukan kegiatan administrasi pembukuan saldo rekening simpanan harian.

f. Layanan Mitra Usaha / *Customer Service*

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan : Memberikan pelayanan prima kepada mitra, memberikan informasi hak an kewajiban anggota.
3) Tanggunggung Jawab dan Tugas Pokok : Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan simpanan berjangka, pengarsipan tabungan dan simpanan berjangka, penghitungan bagi hasil dan pembukuannya, pelaporan tentang perkembangan dana masyrarakat, register awal pengajuan pembiayaan/ ilustrasi/wawancara.

g. Akuntansi/Pembukuan

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Operasional.
2) Fungsi Utama Jabatan : Mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Pembuatan laporan keuangan, pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan, menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis keuangan lembaga, dan pengeluaran dan penyimpanan uang dari dan ke brankas.

h. Kepala Bagian Pemasaran

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah manager, sejajar Kabg. Operasional, membawahi seksi Adm. Pembiayaan, Staf Pemasaran dan Staf Penagihan.

2) Fungsi Utama Jabatan : Merencakan, mengarahkan serta mengevaluasi target financing dan funding serta memastikan strategi yang digunakan.

3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Tercapainya target pemasaran baik funding, financing maupun collecting.Terselenggaranya rapat pemasaran dan terselesaikanya permasalahan di tingkat pemasaran, menilai dan mengevaluasi kinerja bagian pemasaran, bertanggug jawab dalam proses pengajuan pembiayaan dan melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar serta proses penyelesaian pembiayaan bermasalah, pengarsipan bukti Nota Debet dan Nota Kredit.

i. Staf Pemasaran

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Pemasaran.

2) Fungsi Utama Jabatan : Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan, melayani permohonan penyimpanan dana dengan bekerja sama dengan bagian Layanan Mitra Usaha, melakukan sosialisasi seluruh produk.

3) Tanggungn Jawab & Tugas Pokok : Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses, memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat, memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dnegan tepat, membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah, melihat peluang dan potensi pasar, melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana.

j. Administrasi Pembiayaan

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabag. Pemasaran.

2) Fungsi Utama Jabatan : Mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan hingga pelunasan, membuat akad-akad dan suart-surat perjanjian lain.

3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan, pengarsipan seluruh berkas pembiayaan, pengarsipan jaminan pembiayaan, penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan, penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon, pembuatan laporan pembiayaan, membuat surat teguran keapda mitra yang akan jatuh tempo, membuat surat perjanjian, pemeliharaan arsip, mengontrol masa berlaku persyaratan administrasi pemohon.

k. Staf Penagihan

1) Identitas Jabatan : Posisi dalam organisasi di bawah Kabg. Pemasaran.
2) Fungsi Utama Jabatan : Melakukan penagihan terhadap angsuran pembiayaan yang bermasalah maupun tidak bermasalah, memberikan jalan keluar penyelesaian bagi mitra usaha yang bermasalah serta melakukan tindakan penarikan, penyitaan, penjualan jaminan.
3) Tanggung Jawab dan Tugas Pokok : Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya, Memastikan tidak ada selisish antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan, menyelesaikan pembiayaan yangbermasalah.

8. Produk-Produk KSPPS BTM Surya Madinah

Produk pembiayaan di BTM Surya Madinah Tulungagung ada 5 jenis pembiayaan yaitu :[8]

a. Pembiayaan Mudharabah

Yaitu pembiayaan dengan sirkah/kerjasama antara BMT dengan anggota yang menjalankan usaha dengan modal seluruhnya berasal dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara pihak BMT dengan anggota.

[8] *Ibid*

b. Pembiayaan Murabahah

Yaitu sistem pembiayaan dengan akad jual beli, dimana anggota membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lama pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan dari pihak BMT dengan anggota.

c. Pembiayaan Musyarakah

Yaitu pembiayaan dengan akad sirkah/kerjasama anatara BMT dengan anggota dimana modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT, dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan antara BMT dengan anggota.

d. Pembiayaan Bai' Bitsaman Ajil

Yaitu sistem pembiayaan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian anggota membeli di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besar angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

e. Pembiayaan Qordhul Hasan

Yaitu pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada anggota (peminjam). Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman. Pinjaman ini diberikan dalam keadaan tertentu misalnya orang miskin, orang sakit, untuk *fii sabili lillah*, biaya sekolah dan untuk dakwah.

Produk penghimpunan dana atau macam-macam tabungan di BTM Surya Madinah Tulungagung yaitu :[9]

1) Tabungan Wadiah
2) Deposito Mudharabah Berjangka
3) Simpanan Arisan

[9]Buku Laporan Rapat Anggota Tahunan (RAT) BTM Surya Madinah Tulungagung Tahun 2015

4) Simpanan Haji

B. Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yangdiperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 38 responden karyawan yang ada di BTM Surya Madinah Tulungagung yang bertindak sebagai sampel. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 4 variabel yaitu Kompensasi Finansial, Kompetensi Karyawan, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1

Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
Kurang dari 25 tahun	4	11%
25 tahun – 40 tahun	27	71%
Lebih dari 40 tahun	7	18%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa usia responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagi responden sebagain besar usia 25 tahun – 40 tahun. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang, responden yang berusia 25 tahun – 40 tahun sebanyak 27 orang, dan responden lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang.

2. **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel Responden 4.2

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Presentase
Laki-Laki	24	63%
Perempuan	14	37%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data dari primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawandi BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuandengan selisih 10% lebih banyak laki-laki yaitu24 orang, sedangkan sisanya sebesar 14 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan.

3. **Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Ditamatkan**

Tabel 4.3

Pendidikan Ditamatkan

Pendidikan Ditamatkan	Jumlah	Presentasi
SLTA	22	58%
Diploma 3	1	3%
Strata 1	15	39%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3, diketahui bahwa pendidikan responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai reponden sebagian besar berpendidikan SLTA. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 22 orang, berpendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang.

4. **Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 4.4

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1-2 tahun	11	29%
2-3 Tahun	7	18%
>4 tahun	20	53%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.4, diketahui bahwa lama bekerja responden karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung yang diambil sebagai reponden sebagian besar lama bekerjanya lebih dari 4 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden lama bekerja 1–2 tahun sebanyak 11 orang, 2-3 sebanyak 7 orang, dan lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 20 orang.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Tabel 4.5

Besaran Gaji

Besaran Gaji	Jumlah	Presentase
1-2 juta	30	79%
3-4 juta	8	21%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.5, diketahui bahwa besaran gaji perbulan karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung adalah dari pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 30 orang, pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 8 orang.

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pemberian Insentif

Tabel 4.6

Pemberian Insentif

Pemberian Insentif	Jumlah	Presentase
Dapat	27	71%

Tidak Dapat	11	29%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.6, diketahui bahwa responden karyawanBTM Surya Madinah Tulungagung mendapatkan insentif sebanyak 27 orang dan 11 karyawan tidak mendapatkan insentif. Pemberian insentif berupa pulsa, uang makan, BBM.

7. Deskripsi Responden Berdasarkan Pemberian Tunjangan

Tabel 4.7

Pemberian Tunjangan

Pemberian Tunjangan	Jumlah	Presentase
Dapat	38	100%
Tidak Dapat	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.7, diketahui bahwa responden karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung sejumlah 38 orang mendapatkan tunjangan. Tunjangan yang diberikan meliputi THR, Kesehatan.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu *Kompensasi Finansial*(X_1), *Kompetensi Karyawan*(X_2),*Budaya Kerja* (X3), dan variabel terikatnya adalah *Kinerja Karyawan* (Y) di BTM Surya Madinah Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dari 4 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 38 karyawan sebagai responden, mengenai 4 variabel tersebut terhadap BTM Surya Madinah Tulungagung. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan BTM

Surya Madinah Tulungagung. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS 21 berikut deskripsi *statistic* berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 21.

1. **Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Tabel 4.8

Data Deskripsi Variabel *Kompensasi Finansial*(X_1)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
$X_1$1	11	28,95%	18	47,37%	9	23,68%	0	0	0	0
$X_1$2	8	21,05%	16	42,10%	14	36,84%	0	0	0	0
$X_1$3	11	28,95%	21	55,26%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_1$4	8	21,05%	22	57,89%	8	21,05%	0	0	0	0
$X_1$5	11	28,95%	22	57,89%	5	13,16%	0	0	0	0
$X_1$6	9	23,68%	24	63,16%	5	13,16%	0	0	0	0
$X_1$7	5	13,16%	24	63,16%	9	23,68%	0	0	0	0
$X_1$8	8	21,05%	27	71,05%	3	7,89%	0	0	0	0
$X_1$9	9	23,68%	27	71,05%	2	10,53%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) digunakan untuk gaji yang diterima karyawan sudah bisa memenuhi kebutuhan ($X_1$1) mendapatkan respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, kemudian 18 responden (47,37%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$2) yaitu dengan gaji yang diperoleh saat ini, karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (42,10%) menyatakan setuju, dan 14 responden (36,84%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$3) yaitu motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima mendapatkan respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$4) yaitu insentif yang diberikan lembaga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja mendapatkan respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan ragu-ragu

Pada item ($X_1$5) yaitu pihak manajemen memberikan insentif bila pekerjaan mencapai target yang telah ditentukan mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$6) yaitu pihak manajemen memberikan insentif cukup bila karyawan bekerja lembur mendapat respon sebanyak 9 responden (23,68%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$7) yaitu karyawan mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan mendapat respon sebanyak 5 responden (13,16%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 9 responden (23,68%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$8) yaitu pemberian tunjangan sesuai dengan masa kerja dan harapan karyawan mendapat respon sebanyak 8 responden (21,05%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (71,05%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$9) yaitu pihak manajemen telah memberikan tunjangan secara adil kepada karyawan mendapat respon sebanyak 9 responden (23,68%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (71,05%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

2. Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Tabel 4.9

Data Deskripsi Variabel *Kompetensi Karyawan* (X2)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
$X_2$1	15	39,47%	17	44,76%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_2$2	15	39,47%	17	44,76%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_2$3	11	28,95%	24	63,15%	3	7,90%	0	0	0	0
$X_2$4	12	31,58%	22	57,89%	4	10,53%	0	0	0	0
$X_2$5	10	26,31%	24	63,16%	4	10,53%	0	0	0	0

$X_2$6	14	36,84%	21	55,26%	3	7,90%	0	0	0	0
$X_2$7	15	39,47%	21	55,26%	2	5,26%	0	0	0	0
$X_2$8	11	28,95%	22	57,89%	5	13,155	0	0	0	0
$X_2$9	10	26,31%	26	68,42%	2	5,26%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Karyawan (X_2) digunakan untuk karyawan memiliki pengetahuan SOP tentang *job description* ($X_2$1) mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$2) yaitu karyawan memahami konsep koperasi syariah mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$3) yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan pengetahuan yang dimiliki mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$4) yaitu karyawan memiliki keterampilan dalam menyusun laporan kerja mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan ragu-ragu

Pada item ($X_2$5) yaitu karyawan memiliki keterampilan menguasai aplikasi Ms.Office dengan baik mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,16%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,53%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$6) yaitu keterampilan yang dimiliki karyawan membawa pengaruh baik bagi lembaga mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$7) yaitu kompetensi karyawan dapat dilihat dari sikap kerja yang dilakukan mendapat respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$8) yaitu karyawan mampu menciptakan keakraban dengan dengan sesama rekan kerja mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (57,89%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_2$9) yaitu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

3. Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 4.10

Data Deskripsi Variabel *Budaya Kerja* (X3)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
$X_3$1	15	39,47%	17	44,74%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_3$2	14	36,84%	19	50%	5	13,16%	0	0	0	0
$X_3$3	14	36,84%	17	44,76%	7	18,42%	0	0	0	0
$X_3$4	14	36,84%	16	42,10%	8	21,05%	0	0	0	0
$X_3$5	12	31,58%	21	55,26%	5	65,79%	0	0	0	0
$X_3$6	11	28,94%	20	52,63%	7	18,42%	0	0	0	0
$X_3$7	10	26,31%	20	52,63%	8	21,05%	0	0	0	0
$X_3$8	9	23,68%	23	60,53%	6	15,79%	0	0	0	0
$X_3$9	14	36,84%	17	44,73%	7	18,42%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah,2017

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Kerja (X_3) digunakan untuk karyawan datang tepat waktu ($X_1$1) mendapatkan respon sebanyak 15 responden (39,47%) menyatakan sangat setuju, kemudian 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$2) yaitu dalam bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$3) yaitu lembaga mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan karyawan dalam bekerja mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,74%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18,42%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$4) menerapkan senyum, salam dan sapa mendapat respon sebanyak 14 responden (36,82%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (42,10%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan ragu-ragu

Pada item ($X_3$5) yaitu memberikan kualitas pelayanan kepada anggota mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$6) yaitu karyawan dibebaskan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18,42%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$7) yaitu karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditugaskan mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 8 responden (21,05%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$8) yaitu karyawan berani mengambil resiko jika ada kesalahan terhadap kerjaan yang sudah dilaksanakan mendapat respon sebanyak 9 responden (23,68%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (60,53%) menyatakan setuju, dan 6 responden (15,79%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_3$9) yaitu karyawan melaporkan hasil tugas yang diberikan oleh pimpinan mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (44,76%) menyatakan setuju, dan 7 responden (18.42%) menyatakan ragu-ragu.

4. **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.11

Data Deskripsi Variabel *Kinerja Karyawan*(Y)

ITEM	SS		S		R		TS		STS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Y1	14	36,84%	21	55,26%	3	7,89%	0	0	0	0
Y2	10	26,31%	23	60,53%	5	13,16%	0	0	0	0
Y3	12	31,58%	25	65,79%	1	2,63%	0	0	0	0
Y4	11	28,95%	25	65,79%	2	5,26%	0	0	0	0
Y5	12	31,58%	24	63,15%	2	5,26%	0	0	0	0
Y6	10	26,31%	26	68,42%	2	5,26%	0	0	0	0
Y7	14	36,84%	21	55,26%	3	7,90%	0	0	0	0
Y8	16	42,10%	20	52,63%	2	5,26%	0	0	0	0
Y9	16	42,10%	20	52,63%	2	5,26%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) digunakan untuk karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang dilakukan saat ini (Y1) mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, kemudian 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y2) yaitu pembagian tugas yang adil memberi karyawan motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (60,53%) menyatakan setuju, dan 5 responden (13,16%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y3) yaitu karyawan sebaiknya menunjukan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58) menyatakan sangat setuju, 25 responden (65,79%) menyatakan setuju, dan responden (2,63%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y4) yaitu tingkat pencapaian volume kerja karyawan sesuai dengan harapan lembaga mendapat respon sebanyak 11 responden (28,95%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (65,79%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu

Pada item (Y5) yaitu lembaga menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan mendapat respon sebanyak 12 responden (31,58%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (63,15%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y6) yaitu berusaha bekerja lebih baik dari reka kerja mendapat respon sebanyak 10 responden (26,31%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (68,42%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y7) yaitu mampu memebagi waktu dari setiap pekerjaan mendapat respon sebanyak 14 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (55,26%) menyatakan setuju, dan 3 responden (7,89%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item (Y8) yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan lembaga mendapat respon sebanyak 16 responden (42,10%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

Pada item ($X_1$9) yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas mendapat respon sebanyak 16 responden (42,10%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (52,63%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,26%) menyatakan ragu-ragu.

D. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungannya menggunakan model statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka diperlukan alat ukur yang dapat menunjang kebenaran penelitian ini. Adapun alat ukur dan cara mengukurnya adalah sebagai berikut:

1. **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

a. **Hasil Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 21*For Windows (Statistical Package for Social Sciences)*. Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan (Nugroho, 2005).[10]Berdasar jendela *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total Correlation* unutk masing-masing butir adalah:

Tabel 4.12

Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	**Corrected Item-Total Correlation**	**Keterangan**
X1.1	32.4474	13.335	**.516**	**Valid**
X1.2	32.6579	12.501	**.668**	**Valid**
X1.3	32.3684	13.050	**.655**	**Valid**
X1.4	32.5000	13.176	**.634**	**Valid**
X1.5	32.3421	13.528	**.575**	**Valid**
X1.6	32.3947	13.218	**.692**	**Valid**
X1.7	32.6053	13.218	**.692**	**Valid**
X1.8	32.3684	13.969	**.604**	**Valid**
X1.9	32.3158	14.114	**.587**	**Valid**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.12*Item-Total Statistics*, seluruh item adalah valid karena nilai *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor

[10] Agus Eko Sujianto, *APLIKASI STATISTIK dengan SPSS 16.00*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2009), hlm. 105

tersebut merupakan *construct* yang kuat.[11]Metode pengambilan keputusan pada uji validitas juga dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:[12]

1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r_{tabel} dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah responden*) – 2 yaitu (df = 38 - 2 = 36), maka dapat diketahui dari r_{tabel} dengan **nilai r = 0,2709.**

Jadi, $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Sehingga Dalam kuesioner ini berarti semua item dalam instrumen Kompensasi Finansial (X1) memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik.

Tabel 4.13

Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	**Corrected Item-Total Correlation**	**Keterangan**
X2.1	33.8684	10.334	**.660**	**Valid**
X2.2	33.9211	10.237	**.659**	**Valid**
X2.3	33.9474	11.294	**.549**	**Valid**
X2.4	33.9211	11.210	**.557**	**Valid**
X2.5	34.0000	11.081	**.588**	**Valid**
X2.6	33.8684	10.928	**.608**	**Valid**
X2.7	33.7895	11.414	**.561**	**Valid**
X2.8	34.0000	11.351	**.465**	**Valid**
X2.9	33.9474	11.835	**.453**	**Valid**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.13*Item-Total Statistics*, seluruh item adalah valid karena nilai *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono

[11]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2004), hlm. 114
[12]Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Gava Media,2010) , hlm. 121

(2014) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.[13]Metode pengambilan keputusan pada uji validitas juga dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:[14]

1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r_{tabel} dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah responden*) – 2 yaitu (df = 38 - 2 = 36), maka dapat diketahui dari r_{tabel} dengan **nilai r = 0,2709.**

Jadi, $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Sehingga Dalam kuesioner ini berarti semua item dalam instrumen Kompetensi Karyawan (X2) memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik.

[13]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*….hlm.114
[14]Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Gava Media,2010) , hlm. 121

Tabel 4.14

Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	**Corrected Item-Total Correlation**	**Keterangan**
X3.1	33.2632	15.226	**.578**	**Valid**
X3.2	33.2105	15.684	**.550**	**Valid**
X3.3	33.3158	15.465	**.516**	**Valid**
X3.4	33.3421	14.826	**.614**	**Valid**
X3.5	33.3158	15.303	**.634**	**Valid**
X3.6	33.3947	15.435	**.563**	**Valid**
X3.7	33.4474	14.903	**.665**	**Valid**
X3.8	33.3947	15.326	**.632**	**Valid**
X3.9	33.3158	14.925	**.621**	**Valid**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.14*Item-Total Statistics*, seluruh item adalah valid karena nilai *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.[15]Metode pengambilan keputusan pada uji validitas juga dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:[16]

1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r_{tabel} dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah responden*) – 2 yaitu (df = 38 - 2 = 36), maka dapat diketahui dari r_{tabel} dengan **nilai r = 0,2709.**

[15]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*…. hlm. 114
[16]Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Gava Media,2010) , hlm. 121

Jadi, $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Sehingga Dalam kuesioner ini berarti semua item dalam instrumen Budaya Kerja (X3) memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik.

Tabel 4.15

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	**Corrected Item-Total Correlation**	**Keterangan**
Y.1	34.1842	9.506	**.545**	**Valid**
Y.2	34.3421	9.204	**.619**	**Valid**
Y.3	34.1842	9.992	**.514**	**Valid**
Y.4	34.2368	9.537	**.628**	**Valid**
Y.5	34.1842	9.506	**.680**	**Valid**
Y.6	34.2632	9.713	**.590**	**Valid**
Y.7	34.1842	9.560	**.529**	**Valid**
Y.8	34.1053	9.718	**.508**	**Valid**
Y.9	34.1053	9.718	**.508**	**Valid**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.15*Item-Total Statistics*, seluruh item adalah valid karena nilai *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.[17]Metode pengambilan keputusan pada uji validitas juga dapat menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan diuji satu arah dengan kriteria sebagai berikut:[18]

1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang atau karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung maka r_{tabel} dapat diketahui dari df (*degree of freedom*) = n (*jumlah*

[17]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2004), hlm. 114
[18]Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Gava Media,2010) , hlm. 121

responden) – 2 yaitu (df = 38 - 2 = 36), maka dapat diketahui dari r_{tabel} dengan **nilai r = 0,2709.**

Jadi, $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Sehingga Dalam kuesioner ini berarti semua item dalam instrumen Kinerja Karyawan (Y) memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho (2005) dan Suyuthi (2005) mengatakan bahwa kusioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* > dari 60%.

Triton (2006), jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel.
2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel.
3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel.
4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.
5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.[19]

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 21, sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
.877	9	Sangat reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah,2017

[19]Agus Eko Sujianto, *APLIKASI STATISTIK dengan SPSS 16.00*…hlm. 97

Berdasar tabel 4.16 *ReliabilityStatistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,877 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kompensasi finansial (X1) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,877 maka untuk faktor kompensasi finansial (X1) berarti sangat reliabel, seperti yang dikemukakan oleh Triton (2006). Jadi responden menunjukan kestabilan dan memiliki konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan yang merupakan dimensi variabel kompensai finansial (X1).

Tabel 4.17

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
.849	9	Sangat reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.17 *ReliabilityStatistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kompetensi karyawan (X2) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,849 maka untuk faktor kompetensi karyawan (X2) berarti sangat reliabel, seperti yang dikemukakan oleh Triton (2006). Jadi responden menunjukan kestabilan dan memiliki konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan yang merupakan dimensi variabel kompentensi karyawan (X2).

Tabel 4.18

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
.865	9	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah,2017

Berdasar tabel 4.18 *ReliabilityStatistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor budaya kerja (X3) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,865 maka untuk faktor budaya kerja (X3) berarti sangat reliabel, seperti yang dikemukakan oleh Triton (2006). Jadi responden menunjukan kestabilan dan memiliki konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan yang merupakan dimensi variabel budaya kerja (X3).

Tabel 4.19

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
.849	9	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasar tabel 4.19*ReliabilityStatistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,849 maka untuk faktor kinerja karyawan (Y) berarti sangat reliabel, seperti yang dikemukakan oleh Triton (2006). Jadi responden menunjukan kestabilan dan memiliki konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan yang merupakan dimensi variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah dilakukan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan uji *Kolomogrov-Smirnov Test* dengan syarat jika *asymp sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika *asymp sig (2-tailed)*< 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 21 diperoleh hasil sebagaiberikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		38	38	38	38
Normal Parameters[a,b]	Mean	36.5000	38.1579	37.5000	38.4737
	Std. Deviation	4.07862	3.70920	4.35425	3.45423
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.111	.134	.158
	Positive	.154	.070	.134	.158
	Negative	-.120	-.111	-.089	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.950	.686	.823	.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328	.734	.507	.300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20*One-sample Kolomogrov Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau α = 5%) untuk mengambil keputusan. Berikut hasil keputusan uji normalitas data

Tabel 4.21

Hasil Keputusan Uji Normalitas Data

Nama Variabel	Nilai *Asymp. Sig.(2 –tailed)*	Taraf Signifikansi	Keputusan
Kompensasi Finansial	0,328	0,05	Normal

(X1)			
Kompetensi Karyawan (X2)	0,734	0,05	Normal
Budaya Kerja(X3)	0,507	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,300	0,05	Normal

Sumber: Tabel 4.20 Hasil Pengujian SPSS 21

Dari hasil keputusan uji normalitas data diperoleh nilai 0,328untuk Variabel Kompensasi Finansial (X1) yang lebih dari 0,05, untuk Variabel Kompetensi Karyawan (X2) memperoleh nilai 0,734 lebih dari 0,05, untuk Variabel Budaya Kerja (X3) memperoleh nilai 0,507 lebih dari 0,05 dan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,300 lebih dari 0,05, sehingga haasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian dari penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas. Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan metode TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF < 10 (kurang dari 10) dan nilai *tolerance*-nya > 0,10 (lebih dari 10), maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan *Tolerance* sebagai berikut :

Tabel 4.22

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial X1	.945	1.058
	Kompetensi Karyawan X2	.513	1.950
	Budaya Kerja X3	.534	1.874

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Variabel X1 (Kompensasi Finansial) memperoleh nilai VIF 1,058 dan *tolerance* 0,945, untuk Variabel X2(Kompetensi Karyawan) memperoleh nilai VIF 1,950 dan *tolerance* 0,513, untuk Variabel X3 (Budaya Kerja) memperoleh nilai VIF 1,874 dan *tolerance* 0,534. Dari ketiga variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari ketiga variabel tersebut.

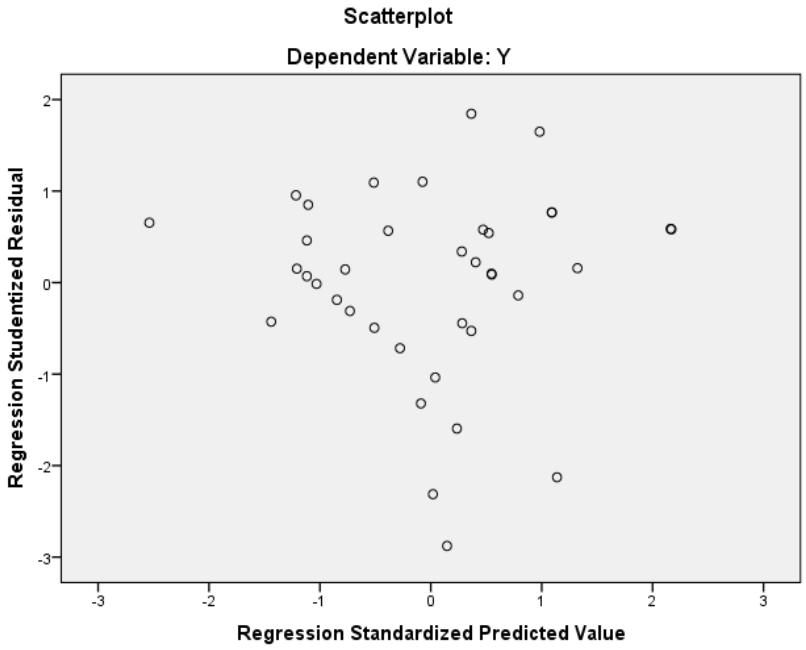
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk pengujian apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut dengan homokedasitas. Cara menilai

uji heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji korelasi *spearman* yang dilakukan dengan cara mengkolerasikan nilai *unstandardized residual* dengan masing-masing variabel independen (X1,X2, X3). Dari hasil uji korelasi *spearman*,diperoleh hasil sebagaiberikut :

Gambar 4.23

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisiitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinunitas hubungan K4inerja Karyawan (Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebas adalah Kompensasi Finansial (X1),Kompetensi Karyawan (X2), Budaya Kerja (X3). Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.118	5.542		3.089	.004
	Kompensasi Finansial (X1)	.306	.109	.362	2.816	.008
	Kompetensi Karyawan (X2)	.640	.162	.688	3.941	.000
	Budaya Kerja (X3)	-.380	.136	-.479	-2.803	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$Y= 17,118 + 0,306\ X_1 + 0,640\ X_2 – 0,380\ X_3$

Dari model persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta α = 17,118

Nilai konstanta (α) sebesar 17,118 menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi finansial (X_1), kompetensi karyawan (X_2), budaya kerja (X_3)dalam keadaan konstan (tetap) maka besarnya nilai kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y) yaitu sebesar 17,118 satuan.

b. Koefisien regresi X_1 0,306

Nilai koefisien regresi sebesar 0,306 nilaiyang positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 anggota X_1, kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,306, dan sebaliknya jika kompensasi finansial menurunkan 1 macam X_1, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,306 dengan anggapan X_2dan X_3tetap.

c. Koefisien regresi X_2 0,640

Nilai koefisien regresi sebesar 0,640 nilaiyang positif menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung,

artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 anggota X_2, kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,640, dan sebaliknya jika kompetensi karyawan menurunkan 1 macam X_2, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,640 dengan anggapan X_1dan X_3 tetap.

d. Koefisien regresi X_3 - 0,380

Nilai koefisien regresi sebesar -0,380 nilai yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, artinya jika setiap pengurangan (karena tanda negatif) 1 anggota X_3, budaya kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,380, dan sebaliknya jika budaya kerja meningkatkan 1 macam X_3, maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0,380 dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signfikannya jika nilai sig. < tingkat signifikansi (α = 0,05), maka secara parsial atau individu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.25

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.118	5.542		3.089	.004
	Kompensasi Finansial (X1)	.306	.109	.362	2.816	.008
	Kompetensi Karyawan (X2)	.640	.162	.688	3.941	.000
	Budaya Kerja (X3)	-.380	.136	-.479	-2.803	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Adapun dasar keputusannya adalah:

1) H_0 diterima atau $H_a$ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$
2) H_0 ditolak atau $H_a$diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Dengan Probabilitas :

1) Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima atau $H_a$ditolak
2) Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak atau $H_a$diterima

a) Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Berdasarkan *output* pada tabel*Coefficients*[a] di atas diketahui t_{hitung} adalah2.816, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, df = n-k atau 34 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,032. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,816 > 2,032) dan nilai signifikansi 0,008< 0,05 maka menolak H_0. Nilai t positif menunjukan bahwa kompensasi finansial (X_1)mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b) Variabel Kompetensi Karyawan (X_2)

Berdasarkan *output* pada tabel*Coefficients*[a] di atas diketahui t_{hitung} adalah 3.941, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, df = n-k atau 34 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,032. Dengan membandingkan antara t_{hitung}dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,941>2,032) dan nilai signifikansi 0,000< 0,05 maka menolak H_0. Nilai t positif menunjukan bahwa kompetensi karyawan (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di BTM Surya Madinah Tulungagung.

c). **Variabel Budaya kerja (X_3)**

Berdasarkan *output* pada tabel*Coefficients*[a] di atas diketahui t_{hitung} adalah -2,803, sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, df = n-k atau 34 pada tabel dua sisi maka t_{tabel} adalah 2,032. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu -2,803 < 2,032. Kemudian terlihat pula bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,008< 0,05, maka H_0 diterima dan Ha ditolak. Sehingga variabel X3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatifmenunjukan bahwa X3 mempunyai hubungan yang tidak searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompetensi Karyawan(X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 4.26

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.131	3	69.044	10.017	.000[b]
	Residual	234.343	34	6.892		
	Total	441.474	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Kompensasi Finansial (X1), Kompetensi Karyawan (X2)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan *output* pada tabel *ANOVA*[a]diatas diketahui F_{hitung} adalah 10,017, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kebebasan (n-k) 38-4 = 34 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,88. Dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10,017 > 2,88), maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1), kompetensi karyawan (X_2)dan budaya kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat nilai koefisiensi determinasi, sebagai berikut :

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685[a]	.469	.422	2.62535

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Kompensasi Finansial (X1), Kompetensi Karyawan (X2)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, angaka R *Square* sebesar 0,469 atau (46,9%). Nilai R *Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nugroho (2005) menyatakan, untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R *Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.[20] Angka*Adjusted R Square* adalah 0,422 artinya 42,2% variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja, dan sisanya sebesar 0,578atau 57,8% (100% - 42,2% = 57,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi, sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

[20] Agus Eko Sujianto, *APLIKASI STATISTIK dengan SPSS 16.00*…hlm.71