BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil Lembaga

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat "Koperasi UGT Sidogiri" mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum koperasi dari kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 (tertanggal 22 Juli 2000) diubah dengan SK Nomor: 199/PAD/M.KUKM.2/II/2015 (tertanggal 17 Februari 2015). BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 13 tahun dan sudah memiliki 277 Unit Layanan Baitul Maal wat Tamwil/Jasa Keuangan Syariah.

b. Visi dan Misi

1) Visi

a) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.

b) Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

2) Misi

a) Menerapkan dan memasyarakatkan syariah Islam dalam aktivitas ekonomi.

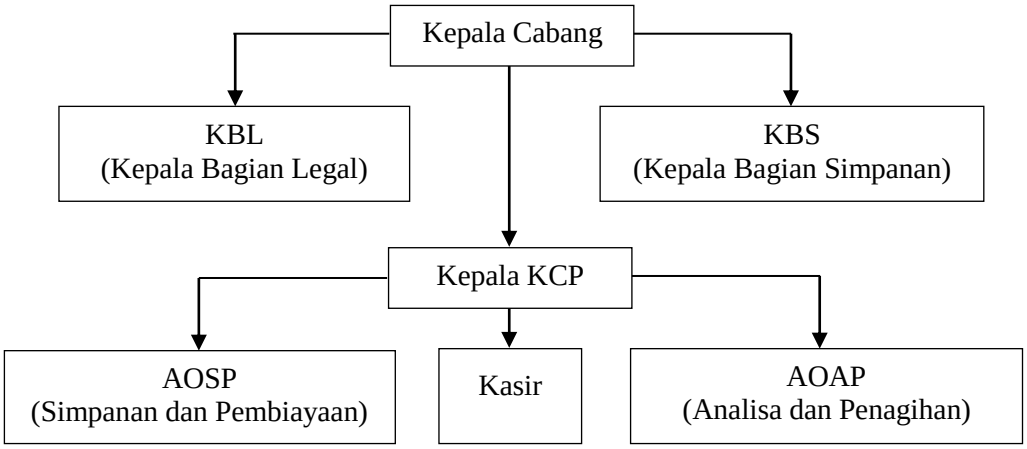
b) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.

c) Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.

d) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional).

c. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar



d. Jumlah Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berikut ini merupakan data karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar:

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
	Cabang Lodoyo		
1.	Solihin	Laki-laki	KBS (Kepala Bagian Simpanan)
2.	Eko Edy Utomo	Laki-laki	KBL (Kepala Bagian Legal)
3.	Deni Suryanto	Laki-laki	AOAP
4.	Khusnul Khuluq	Laki-laki	AOSP
5.	Kholil Mustaqim	Laki-laki	AOAP
6.	M. Ainul Badroni	Laki-laki	Kasir
	KCP Kesamben		
7.	M. Imam Nawawi	Laki-laki	Kecapem
8.	M. Budi Hidayat	Laki-laki	AOAP
9.	M. Insa Hasan Bisri	Laki-laki	AOSP
10.	Tonika Oktanto	Laki-laki	AOSP
11.	Dian Setiobudi	Laki-laki	Kasir
	KCP Sukorejo		
12.	Nazilul Farkhan	Laki-laki	Kecapem
13.	M. Luqi Hasan	Laki-laki	AOAP
14.	M. Anwar Nuris	Laki-laki	AOSP
15.	Hisbulloh Huda	Laki-laki	AOSP
16.	Dwi Suryanto	Laki-laki	Kasir
17.	Luai	Laki-laki	AOSP
	KCP Kanigoro		
18.	M. Ishom	Laki-laki	Kecapem
19.	Wildan Rizqi V.	Laki-laki	AOAP
20.	A. faiz Annaja	Laki-laki	AOSP
21.	Sukron Barij Al Badar	Laki-laki	AOSP
22.	Mahfud A.	Laki-laki	Kasir

2. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

a. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	0	0
2.	Laki-laki	22	100
	Total	**22**	**100**

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang diambil sebagai populasi, menunjukkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar adalah laki-laki.

b. Usia Responden

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

Tabel 4.3
Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 tahun – 35 tahun	19	86,4
2.	35 tahun – 50 tahun	3	13,6
	Total	**22**	**100**

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa usia responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang diambil

sebagai populasi, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 20 tahun – 35 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 85.7% dan sebanyak 3 orang atau 14.3% berusia antara 35 tahun – 45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar berusia antara 20 tahun – 35 tahun.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP/MTs	2	9.1
2.	SMA/SMK	15	68,2
3.	Sarjana	5	22,7
	Total	**22**	**100**

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang diambil sebagai populasi, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 15 orang atau 66.7% dan untuk lulusan Sarjana yaitu sebanyak 5 orang atau 23.8% sedangkan sisanya adalah lulusan SMP/MTs sederajat yaitu sebanyak 2 orang atau 9.5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar adalah lulusan SMA/SMK sederajat.

d. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	0 tahun - 2 tahun	7	31,8
2.	2 tahun – 5 tahun	15	68,2
	Total	**22**	**100**

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang diambil sebagai populasi, menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau 66.7% telah bekerja selama lebih dari 2 tahun sedangkan sisanya sebanyak 5 orang atau 33.3% bekerja dibawah 2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar memiliki masa kerja diatas 2 tahun.

B. Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji *Frequencies*

Statistics

		Training	Kompetensi	kompensasi	kinerja karyawan
N	Valid	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0
Mean		43.14	42.86	45.14	43.50
Median		43.00	41.00	45.00	43.00
Mode		40	40	42	40
Minimum		37	40	40	40
Maximum		49	50	50	50
Sum		949	943	993	957

Keterangan:

a. N atau jumlah data yang valid adalah sebanyak (22) buah sedangkan yang *missing* adalah (0).

b. *Mean* atau rata-rata *training* (pelatihan) (43.14), kompetensi (42.86), kompensasi (45.14) dan kinerja karyawan (43.50).

c. *Median* atau angka tengah *training* (pelatihan) (43), kompetensi (41), kompensasi (45) dan kinerja karyawan (43).

d. *Mode* atau nilai yang sering muncul *training* (pelatihan) (40), kompetensi (40), kompensasi (42) dan kinerja karyawan (40).

e. *Minimum*, data minimum *training* (pelatihan) (37), kompetensi (40), kompensasi (40) dan kinerja karyawan (40).

f. *Maximum*, data maksimum *training* (pelatihan) (49), kompetensi (50), kompensasi (40) dan kinerja karyawan (40).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut tabel hasil jawaban dari angket yang disebar peneliti kepada responden:

a. *Training* (Pelatihan) (X_1)

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel X_1

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	12	54.5	10	45.5
2	0	0	2	0	0	0	12	54.5	10	45.5
3	0	0	0	0	1	4.5	13	59.0	8	36.5
4	0	0	0	0	1	4.5	12	54.5	9	41.0
5	0	0	0	0	2	9.0	15	68.2	5	22,8
6	0	0	0	0	2	9.0	13	59.0	7	32.0
7	0	0	0	0	2	9.0	13	59.0	7	32.0
8	0	0	0	0	1	4.5	12	54.5	9	41.0
9	0	0	0	0	1	4.5	12	54.5	9	41.0
10	0	0	0	0	2	9.0	13	59.0	7	32.0

Sumber: Data angket diolah

b. Kompetensi (X_2)

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Angket Variabel X_2

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	15	68,2	7	31,8
2	0	0	0	0	0	0	16	72.7	6	27.3
3	0	0	0	0	0	0	13	59.0	9	41.0
4	0	0	0	0	1	4.5	15	68,2	6	27.3
5	0	0	0	0	0	0	15	68.2	7	31.8
6	0	0	0	0	2	9.0	15	68.2	5	22.8
7	0	0	0	0	3	13.7	13	59.0	6	27.3
8	0	0	0	0	0	0	14	63.5	8	36.5
9	0	0	0	0	0	0	15	68.2	7	31.8
10	0	0	0	0	0	0	14	63.5	8	36.5

c. Kompensasi (X_3)

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Angket Variabel X_3

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	10	45.5	12	54.5
2	0	0	0	0	0	0	9	41.0	13	59.0
3	0	0	0	0	0	0	9	41.0	13	59.0
4	0	0	0	0	0	0	9	41.0	13	59.0
5	0	0	0	0	0	0	12	54.5	10	45.5
6	0	0	0	0	0	0	11	50.0	11	50.0
7	0	0	0	0	1	4.5	13	59.0	8	36.5
8	0	0	0	0	0	0	11	50.0	11	50.0
9	0	0	0	0	0	0	9	41.0	13	59.0
10	0	0	0	0	0	0	11	50.0	11	50.0

Sumber: Data angket diolah

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Y

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	16	72.7	6	27.3
2	0	0	0	0	0	0	14	63.5	8	36.5
3	0	0	0	0	0	0	17	77.3	5	22.7
4	0	0	0	0	0	0	11	50.0	11	50.0
5	0	0	0	0	0	0	12	54.5	10	45.5
6	0	0	0	0	0	0	14	63.5	8	36.5
7	0	0	0	0	2	9.0	13	59.0	7	32.0
8	0	0	0	0	1	4.4	11	50.0	10	45.6
9	0	0	0	0	0	0	11	50.0	11	50.0
10	0	0	0	0	0	0	18	81.8	4	18.2

Sumber: Data angket diolah

3. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Pearson Correlation	r tabel (N=21, sig. 5%)	Keterangan
Ttraining (Pelatihan) (X1)	Item 1	0.452	0.4044	Valid
	Item 2	0.479	0.4044	Valid
	Item 3	0.489	0.4044	Valid
	Item 4	0.593	0.4044	Valid
	Item 5	0.509	0.4044	Valid
	Item 6	0.754	0.4044	Valid
	Item 7	0.527	0.4044	Valid
	Item 8	0.712	0.4044	Valid
	Item 9	0.641	0.4044	Valid
	Item 10	0.799	0.4044	Valid
Kompetensi (X2)	Item 1	0.789	0.4044	Valid
	Item 2	0.422	0.4044	Valid
	Item 3	0.730	0.4044	Valid
	Item 4	0.820	0.4044	Valid
	Item 5	0.891	0.4044	Valid
	Item 6	0.811	0.4044	Valid
	Item 7	0.730	0.4044	Valid
	Item 8	0.792	0.4044	Valid
	Item 9	0.891	0.4044	Valid
	Item 10	0.792	0.4044	Valid
Kompensasi (X3)	Item 1	0.735	0.4044	Valid
	Item 2	0.741	0.4044	Valid
	Item 3	0.665	0.4044	Valid
	Item 4	0.741	0.4044	Valid
	Item 5	0.642	0.4044	Valid
	Item 6	0.885	0.4044	Valid
	Item 7	0.630	0.4044	Valid
	Item 8	0.885	0.4044	Valid
	Item 9	0.690	0.4044	Valid
	Item 10	0.536	0.4044	Valid
Kinerja	Item 1	0.638	0.4044	Valid

Karyawan (Y)	Item 2	0.621	0.4044	Valid
	Item 3	0.802	0.4044	Valid
	Item 4	0.732	0.4044	Valid
	Item 5	0.540	0.4044	Valid
	Item 6	0.621	0.4044	Valid
	Item 7	0.537	0.4044	Valid
	Item 8	0.583	0.4044	Valid
	Item 9	0.583	0.4044	Valid
	Item 10	0.620	0.4044	Valid

Sumber: Data SPSS 21 diolah, 2017

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran, untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Training (Pelatihan) (X1)	0.750	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.651	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.550	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.485	Reliabel

Sumber: Data SPSS 16 diolah, 2018

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau

tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Training	kompetensi	kompensasi	kinerja karyawan
N		22	22	22	22
Normal Parameters[a]	Mean	43.14	42.86	45.14	43.50
	Std. Deviation	3.441	3.919	3.733	3.113
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.214	.209	.140
	Positive	.142	.214	.209	.140
	Negative	-.103	-.133	-.188	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.665	775	.979	.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.769	.226	.293	.785

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data SPSS 21 diolah, 2017

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed), yaitu X_1: 0.769, X_2: 0.226, X_3: 0.293, dan Y: 0.785. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 bernilai lebih besar maka data dalam penelitian ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari

0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinearitas:

Gambar 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.890	8.977		1.102	.285		
	training	.143	.158	.133	2.697	.008	.810	1.235
	kompetensi	.181	.143	.227	1.266	.222	.888	1.126
	kompensasi	.447	.152	.536	2.948	.009	.867	1.153

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS 21 diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa:

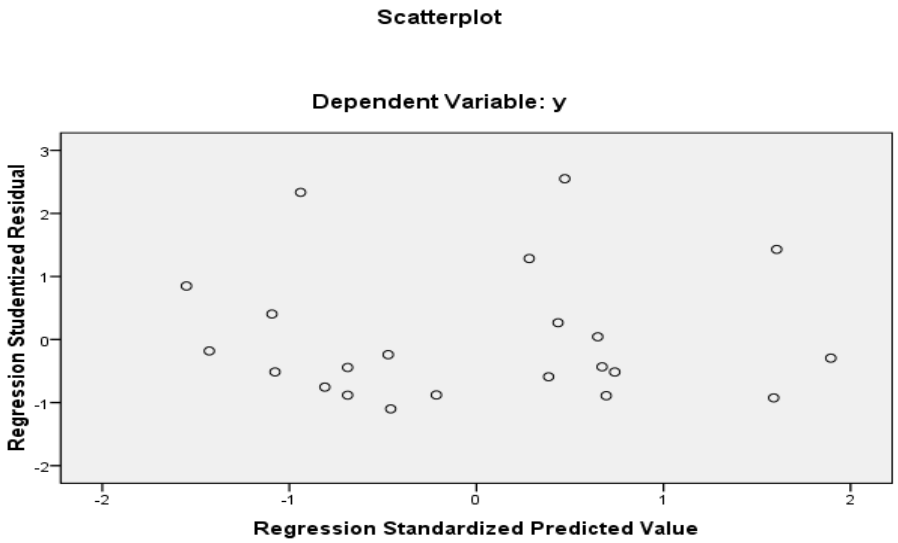
1) Nilai *Tollerance training* (pelatihan) 0.810 > 0.1 dan VIF 1.235
2) Nilai *Tollerance* kompetensi 0.888 > 0.1 dan nilai VIF 1.126
3) Nilai *Tollerance* kompensasi 0.867 > 0.1 dan nilai VIF 1.153

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedostisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.5
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS 16 diolah, 2018

Keterangan dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independent (*training* (pelatihan), kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.890	8.977		1.102	.285
	training	.143	.158	.133	2.697	.008
	kompetensi	.181	.143	.227	1.266	.222
	kompensasi	.447	.152	.536	2.948	.009

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS 16 diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas maka persamaan regresinya adalah:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + E

Y = 9.890 + 0.132X1 + 0.181X2 + 0.447X3 + E

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9.890 menunjukkan nilai kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel *training* (pelatihan), kompetensi dan kompensasi adalah positif.
2. Nilai X1 sebesar 0.143 artinya apabila *training* (pelatihan) naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.143 satuan. Tanda positif pada angka 0.143 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dan Y adalah hubungan yang positif.
3. Nilai X2 sebesar 0.181 artinya apabila kompetensi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.181 satuan.

Tanda positif pada angka 0.181 menunjukkan bahwa hubungan antara X2 dan Y adalah hubungan yang positif.

4. Nilai X3 sebesar 0.447 artinya apabila kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.447 satuan. Tanda positif pada angka 0.447 menunjukkan bahwa hubungan antara X3 dan Y adalah hubungan yang positif.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (T-Tes)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji T:

Gambar 4.7
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.890	8.977		1.102	.285
Training	.143	.158	.133	2.697	.008
Kompetensi	.181	.143	.227	1.266	.222
Kompensasi	.447	.152	.536	2.948	.009

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data SPSS 16.0 diolah, 2017

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis SPSS diperoleh t hitung variabel *training* (X_1) sebesar 837 dengan tingkat sig. 0.008 (lebih kecil

dari taraf signifikan 0.05), t hitung untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 1.266 dengan tingkat sig. 0.222 (lebih besar dari taraf signifikan 0.05), t hitung untuk variabel kompensasi (X_3) sebesar 2.948 dengan tingkat sig. 0.009 (lebih kecil dari taraf signifikan 0.05), sehingga hal ini menunjukan bahwa:

1) Hipotesa 1 (H_1) yang berbunyi "*Training* (Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar" teruji.
2) Hipotesa 2 (H_2) yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar" tidak teruji.
3) Hipotesa 3 (H_3) yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar" teruji.

b. Uji F (F-Tes)

Uji simultan atau uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikansinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen adalah signifikan. Berdasarkan uji SPSS 16.0 diperolrh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.570	3	32.857	5.636	.007[a]
	Residual	104.930	18	5.829		
	Total	203.500	21			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: y

Sumber: data primer yang diolah pada tahun 2018

Dari uju Anova atau uji F dapat dihitung F hitung sebsar 5.636 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007 (kurang dari 0.05), hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen (*training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidgiri Blitar.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunkan untuk memprediksi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar, atau dengan kata lain hipotesa 3 (H_3) yaitu "*Training* (Pelatihan), Kompetensi, dan Kompesasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Blitar", teruji.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen atau untuk

menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (*tarining* (pelatihan), kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dari hasil perhitungan melalui SPSS16.0 diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Gambar 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849[a]	.721	.674	1.777

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, training

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data SPSS 16.0 diolah, 2017

Angka R sebesar 0.849 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara *Trainimg* (Pelatihan), Kompetensi dan Kompensasi adalah kuat. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0.721 hal ini berarti 72.1% variasi Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari *Training* (Pelatihan), Kompetensi, dan Kompensasi. Sedangkan sisinya (100% - 72,1% = 27,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.